

Anna-Riikka Hynynen S151SN

Päivi Meskanen VT12A


RYHMÄSTÄ ENEMMÄN –
RYHMÄNOHJAUSKOULUTUS.
IKÄIHMISTEN
VOIMAVARALÄHTÖINEN
TOIMINTAKYVYN TUKEMINEN.

Opinnäytetyö
Sosiaalialan ja vanhustyön koulutusohjelma

Lokakuu 2014




KUVAILULEHTI

 MAMK University of Applied Sciences	Opinnäytetyön päivämäärä 17.11.2014
Tekijä(t) Anna-Riikka Hynynen ja Päivi Meskanen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) Vanhustyön koulutusohjelma, geronomi (AMK)
Nimeke Ryhmästä enemmän – ryhmänohjauskoulutus. Ikäihmisten voimavaralähtöinen toimintakyvyn tukeminen.	
Tiivistelmä <p>Ennaltaehkäisevä vanhustyö on osa vanhuspalveluiden kuntouttavaa työtä. Kuntouttavalla vanhustyöllä on suuri merkitys ikäihmisten toimintakyvyn tukemisessa ja ylläpitämisessä. Laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvaeluista todetaan, että palvelut on toteutettava niin, että ne tukevat iäkkään henkilön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä, itsenäistä suoriutumista ja osallisuutta.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunnan ryhmänohjaustaitojen vahvistaminen. Ajatuksena oli tuoda lisää laatua ja voimavaralähtöisyyttä Kiiskinmäen päiväkeskuksen ryhmätoimintoihin. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Mikkelin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen kotihoidon vanhuspalvelut. Opinnäytetyö oli Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun yhteinen projekti.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena. Toiminnallisen opinnäytetyön prosessiin kuului yhtenä osana ryhmänohjauskoulutuksen suunnitteleminen ja toteuttaminen Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunnalle. Koulutus sisälsi neljä aihekokonaisuutta ryhmänohjauksen eri puoliin liittyen. Lisäksi toiminnallisen opinnäytetyön prosessiin kuului henkilökunnan omat ohjausharjoitukset vertaisarviointineen ja yhteinen palautekeskustelu. Keräsimme palautetta henkilökunnalta koko prosessin ajan. Haastattelimme myös päiväkeskuksen asiakkaita.</p> <p>Toiminnallisessa opinnäytetyöprosessissa nousi esiin seuraavia asioita ryhmänohjaukseen liittyen: ryhmäkoko on oltava riittävän pieni, ryhmän etukäteissuunnittelu on hyvin tärkeää, käytettävän tilan on oltava ryhmälle sopiva ja ohjaajan ääni on oltava kuuluva ja selkeä. Ohjaajan on huomioitava ikäihmisten ryhmän erityispiirteet. Suhtautuminen ryhmänohjaukseen osoittautui asennekysymykseksi: osa henkilökunnasta koki ryhmänohjauksen irralliseksi omasta työstään, osa omaa työtä rikastuttavana. Osa henkilökunnasta koki saaneensa lisää valmiuksia ja rohkeutta ryhmänohjaukseen liittyen. Kannustava vertais-tuki henkilökunnan kesken koettiin tärkeäksi.</p>	

Asiasanat (avainsanat) vanhukset, ryhmäohjaus, empowerment, toimintakyky, sosiokulttuurinen innostaminen		
Sivumäärä 53 sivua+ liitteet (18 sivua)	Kieli suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Johanna Hirvonen, Merja Nurmi	Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen kotihoiton vanhuspalvelut	

DESCRIPTION

 MAMK University of Applied Sciences	Date of the bachelor's thesis 17.11.2014
Author(s) Anna-Riikka Hynynen and Päivi Meskanen	Degree programme and option Bachelor of Social Services Bachelor of Elderly Care
Name of the bachelor's thesis Group is more - The group leading training. Supporting the assets in performance of the elderly.	
Abstract <p>Preventative eldercare is part of rehabilitative work with the elderly. Rehabilitative work with the elderly holds a significant role in supporting and maintaining one's performance. It is said in the law that that the services must be performed in such a way that the services support the wellbeing, health, performance, independence performance and involvement of the elderly.</p> <p>The aim of this thesis was to strengthen the group leading skills of the employees of Kiiskinmäki day centre. The idea was to bring more quality and assets to group functions of Kiiskinmäki day centre. This thesis was assigned by the elder work services of the social and health care in the City of Mikkeli. This thesis is a shared project between Mikkeli University of Applied Sciences and Kymenlaakso University of Applied Sciences.</p> <p>This thesis was executed as an operational thesis. The process of operational thesis included planning and executing of group leading training for the employees of Kiiskinmäki day centre. The training included four different aspects of group leading. The operational process also included the group leading practices of the employees, peer reviews and a common feedback conversation. We collected feedback from the employees throughout the thesis process. We also interviewed the clients of Kiiskinmäki day centre.</p> <p>The operational thesis process showed many results about group leading. The group size has to be small enough. Planning the group in advance is very important. The space used in group activity has to be suitable for the group. The voice of the group leader has to be audible and clear. The group leader has to take into consideration the characteristics of the group of the elderly. The reactions towards group leading turned out to be a matter of attitude: part of the employees considered group leading disconnected from their own work, part of them considered it enriching their work. Part of the employees felt they received more readiness and courage to group leading in the future. Supportive peer support was considered essential.</p>	

Subject headings, (keywords)		
elderly, group leading, empowerment, performance, sociocultural animation		
Pages	Language	URN
53 pages +app. (18 pages)	Finnish	
Remarks, notes on appendices		
Tutor		Bachelor's thesis assigned by
Johanna Hirvonen, Merja Nurmi		The elder work services of the social and health care in the City of Mikkeli

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	2
3 KOHTAAMISPAIKAT - TEKEMISEN MAHDOLLISTAJIA.....	4
3.1 Kiiskinmäen päiväkeskus.....	4
3.2 Tutkimustuloksia ryhmätoiminnan merkityksestä	7
3.3 Ennaltaehkäisevätoiminta hyvinvoinnin edistäjänä	7
3.4 Toimintakyvyn merkitys kuntouttavassa työssä	8
3.5 Voimavaralähtöisyys.....	10
4 VUOROVAIKUTUS RYHMÄSSÄ.....	11
4.1 Sanallinen viestintä	12
4.2 Sanaton viestintä	13
4.3 Dialogisuus.....	13
4.4 Hiljainen tieto.....	13
4.5 Sosiaalinen vuorovaikutus	14
4.6 Ikäihmisten ryhmän erityispiirteet	15
5 LUOVAT MENETELMÄT JA SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN	19
5.1 Luovat ja toiminnalliset menetelmät.....	19
5.2 Sosiokulttuurinen toiminta ja sosiokulttuurinen innostaminen.....	20
6 RYHMÄ JA RYHMÄNOHJAUS	22
6.1 Ryhmän tehtävät.....	22
6.2 Suunnittelun ja ohjaajuuden merkitys	22
6.3 Ryhmän rakenteet.....	23
6.4 Ryhmän tila ja aika.....	24
6.5 Ryhmän toiminnan kehitysvaiheet	24
6.6 Ryhmäprosessit	26
6.7 Ryhmädynamiikka	26
7 TOIMINNALLINEN PROSESSI.....	27
7.1 Yleisinfo ja alkukartoitus	27
7.2 Päiväkeskuksen asiakkaiden haastattelut	31

7.3 Ryhmänohjauskoulutus	34
7.4 Ryhmänohjausharjoitukset ja vertaisarvioinnit.....	36
7.5 Learning-cafe, loppupalautekeskustelu	40
7.6 Yhteenvetoa prosessista	44
8 POHDINTA	46
LÄHTEET	50

LIITTEET

1. Alkukartoitus ryhmänohjauskoulutusta varten
2. Haastattelu päiväkeskuksen asiakkaille ryhmätoiminnasta
3. Ryhmänohjauskoulutus 1-4
4. Palaute ryhmänohjauskoulutuksesta
5. Ohjaustoiminnan suunnittelu
6. Ohjauksen arviointi
7. Learning-cafe palautteen kysymykset.

1 JOHDANTO

Kuntouttavalla työllä on suuri merkitys ja sitä kautta myös vastuu ikäihmisten hyvinvoinnista. Laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (2012/980) todetaan, että palvelut on toteutettava niin, että ne tukevat iäkkään henkilön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä, itsenäistä suoriutumista ja osallisuutta.

Mikkelin seudun sosiaali- ja terveystoimen vanhuspalvelujen seudullinen toimintaohjelma vuosille 2010–2015 korostaa erityisesti ennaltaehkäisevää ja kuntouttavaa toimintaa. Kiiskinmäen päiväkeskus kuuluu Mikkelin seudun sosiaali- ja terveystoimen vanhuspalvelujen kotihoidon ennaltaehkäisevään toimintaan. Kiiskinmäen päiväkeskuksen toiminnan tavoitteena on kotona asumisen tukeminen ja omaishoitajuuden tukeminen. Asiakkaat ovat kotona asuvia ikäihmisiä.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen projekti, jonka aikana järjestimme Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunnalle ryhmänohjauskoulutuksen. Ryhmänohjauskoulutuksen lisäksi päiväkeskuksen henkilökunta teki omia ohjausharjoituksia suunnitelmiseen ja vertaisarviointeeseen. Pidimme myös kokoavan loppupalautekeskustelun Learning cafe -menetelmällä sekä keräsimme palautetta henkilökunnalta prosessin joka vaiheessa. Haastattelimme myös päiväkeskuksen asiakkaita.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunnan ryhmänohjaustaitojen vahvistaminen. Ajatuksena oli tuoda lisää laatua ja voimavaroja lähtöisyyttä Kiiskinmäen päiväkeskuksen ryhmätoimintoihin.

Opinnäytetyö oli Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulun yhteinen projekti. Opinnäytetyö toteutettiin sosionomi- ja geronomiopiskelijan yhteistyönä.

Teoriaosuudessa käsittelemme seuraavia teemoja: ikäihminen, toimintakyky, osallisuus, voimavaralähtöisyys, sosiokulttuurinen innostaminen, ohjaajuus, vuorovaikutus, ryhmä ja ryhmänohjaus.

Asiakkaalla tarkoitamme tässä työssä Kiiskinmäen päiväkeskuksessa käyvää ikäihmistä. Ikäihmisellä tarkoitamme yli 75-vuotiaita asiakkaita. Ikäihmisten erityispiirteillä tarkoitamme vanhenemiseen liittyviä muutoksia kuten liikuntarajoitteita, kuulon ja näön heikkenemistä ja muistisairautta. Voimavaralähtöisyydellä tarkoitamme asiakkaiden voimavarojen tukemista ja asiakkaiden ryhmään osallistumisen mahdollistamista. Jatkossa käytämme Kiiskinmäen päiväkeskuksesta myös lyhyempää nimeä päiväkeskus.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Kiiskinmäen päiväkeskus on Mikkeliissä sijaitseva ikäihmisten kohtaamispaikka. Päiväkeskus kuuluu Mikkelin seudullisen sosiaali- ja terveystoimen Mikkelin tuotantoyksikön vanhuspalveluiden kotihoidon ennaltaehkäisevään toimintaan. Toiminnan tavoitteena on ikäihmisten toimintakyvyn ja kotona asumisen tukeminen sekä myös omaishoitajuuden tukeminen. Päiväkeskuksen asiakkaat ovat kotona asuvia ikäihmisiä. Asiakkaiden keski-ikä on yli 80 vuotta. Päiväkeskuksessa työskentelee kahdeksantoista henkilöä, jotka työskentelevät tiimeittäin. Päiväkeskuksen toimintaa jakautuu päivä kuntoutukseen, muistisairaiden päivätoimintaan eli Päiväpirttiin ja yleiseen päivätoimintaan. Päiväkeskuksen toimintaan kuuluu monenlaista ryhmätoimintaa. Ryhmätoimintojen lisäksi asiakkaille kuuluvat tarpeen mukaan erilaiset tukipalvelut: kuljetus-, ateriat- ja hygieniapalvelut. Lisäksi tarvittaessa on saatavilla hoitajan ja lääkärin palvelut.

Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunnan kehityskeskusteluissa 2013 toivottiin ryhmänohjauskoulutusta. Kehityskeskustelussa keskusteltiin tehtävässä vaadittavasta osaamisesta ja miten sitä pitäisi kehittää. 20 käydystä keskustelusta 11 työntekijää toivoi ryhmänohjaukseen lisäkoulutusta. (Laasonen 26.8.2014.) Lisäksi asiakkailta on pidemmältä ajalta kuulunut toivomusta pienryhmätoiminnan lisäämisestä ja kehittämi-

sestä sekä ryhmäkoon pienentämisestä. Tämä viesti tuli vahvana esille myös asiakkaiden haastatteluissa, joihin palaamme Toiminnallisen prosessinluvussa 7. Tekijöiden taustoista sen verran, että toinen meistä on työskennellyt päiväkeskuksessa ohjaajana kymmenen vuotta ja toinen oli päiväkeskuksessa harjoittelussa alkuvuodesta 2014. Toinen meistä on sosionomi- ja toinen geronomiopiskelija.

Päätimme tehdä toiminnallisen opinnäytetyön, jonka aikana järjestimme päiväkeskuksen henkilökunnalle ryhmänohjauskoulutuksen. Ryhmänohjauskoulutuksen lisäksi päiväkeskuksen henkilökunta teki omia ohjausharjoituksia suunnitelmiseen ja vertaisarviointeineen. Pidimme myös kokoavan loppupalautekeskustelun Learning cafe -menetelmällä sekä keräsimme palautetta henkilökunnalta prosessin joka vaiheessa. Haastattelimme myös päiväkeskuksen asiakkaita.

Opinnäytetyö on Kymenlaakson ammattikorkeakoulun ja Mikkelin ammattikorkeakoulun yhteinen moniammatillinen hanke. Opinnäytetyön on hankkeistanut Mikkelin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen vanhuspalvelujen kotihoito.

Opinnäytetyön tavoitteemme oli omalta osaltamme tuoda ikäihmisten kanssa tehtävään työhön laatua. Halusimme tuoda vanhustyöhön kokonaisvaltaista ja voimavara-lähtöistä ajattelua. Ryhmänohjauskoulutuksella tuettiin päiväkeskuksen henkilökunnan osaamista. Tavoitteena oli myös tuoda esille päiväkeskuksen henkilökunnan hiljaista tietoa. Opinnäytetyö syvensi omaa ammatillista kasvuamme ja ryhmänohjaus-asiantuntijuuttamme.



Työelämätaitojen käsite ja sen lähikäsitteet (Vesterinen 2011, 40)

Opinnäytetyömme oli samalla projekti, jonka avulla pyrittiin vahvistamaan työntekijöiden työelämätaitoja eli ryhmänohjaustaitoja. Projekti eli hanketyö auttaa työnteki-

jöitä pääsemään tavoitteisiin, jotka ovat nousseet työelämlähtöisesti esille kehittämishankkeeksi. Kun työntekijän osaaminen on työelämlähtöistä, työntekijä osaa tunnistaa työelämlän ja asiakkaiden tarpeet ja vastata niihin osaamisellaan. Työelämlähtöisen osaamisen elementeistä kehittyvät laaja-alaiset työelämlätaidot, joihin kuuluvat ammattitaito ja kokemuksen kautta tuleva hiljainen tieto. Lisäksi työelämlätaitoihin kuuluu asiantuntijuus, mikä on jokaisen ammattiin kuuluvaa erityisosaamista. (Vestinen 2011, 40.)

Kohderyhmänä toiminnallisessa opinnäytetyössämme on Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunta eli ohjaajat ja hoitohenkilökunta. Kuitenkin viime kädessä hyödynsaajia ovat päiväkeskuksen asiakkaat eli ikäihmiset.

Toiminnallisen opinnäytetyömme perustana on kokonaisvaltainen, holistinen ihmiskäsitys. Holistiseen ihmiskäsitykseen kuuluvat fyysinen ja psyykinen sekä ihmisen sosiaalinen ja kulttuurinen puoli. Ihminen kuvataan holistisessa ihmiskäsityksessä kokonaisuutena, mikä vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja elämlälaatuun. (Järvikoski ym. 2011, 30-31.)

3 KOHTAAMISPAIKAT - TEKEMISEN MAHDOLLISTAJIA

Haarni (2010, 4) on tutkinut eläkeikäisten kohtaamispaikkojen toimintaa ja merkitystä niiden kävijöille. Tutkimuksessaan hän toteaa, että kohtaamispaikoilla on yhteiskunnallista merkitystä eläkeikäisten aktiivisuuden sekä tapaamisen ja tekemisen mahdollistajana. Haarni käyttää tutkimuksessaan sanaa eläkeikäinen. Kun kerromme Kiiskinmäen päiväkeskuksen toiminnasta, käytämme sanaa ikäihminen ja asiakas.

3.1 Kiiskinmäen päiväkeskus

Kiiskinmäen päiväkeskus on Mikkelissä toimiva ikäihmisten kohtaamispaikka. Kiiskinmäen päiväkeskuksessa käyvät ikäihmiset asuvat kotona. Kävijöiden keski-ikä on yli 80 vuotta. Monilla päiväkeskuksessa käyvillä asiakkailla on ikään liittyviä erityispiirteitä, joilla tässä opinnäytetyössä tarkoitamme liikuntarajoitteita, muistin alenemis-

ta sekä kuulon ja näön heikkenemistä. Kiiskinmäen päiväkeskuksen toiminnan tavoitteena on asiakkaiden toimintakyvyn tukeminen, kotona asumisen tukeminen ja omaishoitajuuden tukeminen.

Kiiskinmäen päiväkeskuksen toimintaan kuuluvat päivätoiminta, muistisairaiden päivätoiminta eli Päiväpirtti ja päivä kuntoutus. Päivätoiminnassa asiakkaita on päivän aikana noin 60. Päivätoimintaan ei tarvitse lähetettä vaan päivätoiminnasta kiinnostunut henkilö voi täyttää päivätoimintahakemuksen, joka sitten käsitellään päivätoiminnan tiimissä. Päiväpirtissä asiakkaita on päivän aikana kahdeksantoista. Päiväpirtin asiakkaaksi tullaan kotihoidon muistiasiantuntijan kautta. Päivä kuntoutuksessa asiakkaita on päivän aikana viisitoista ja asiakkaaksi tullaan lääkärin tai hoitajan läheteellä.

Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunta työskentelee moniammatillisena työyhteisönä, johon kuuluu kahdeksantoista työntekijää. Henkilökunta työskentelee tiimeittäin, joita ovat päivätoiminnan tiimi, Päiväpirtin tiimi ja päivä kuntoutuksen tiimi. Henkilökunnalla on vastuu oman tiimin asiakkaista, mutta myös kaikista päiväkeskuksen asiakkaista. Henkilökuntaan kuuluu sairaanhoitajia, lähihoitajia, ohjaajia, hoitoapulaisia, fysioterapeutti, kuntohoitaja ja lähiesimiehenä toimiva sosiaaliohjaaja. Tarvittaessa käytettävissä ovat kotihoidon lääkäri ja muistiasiantuntija. Tämän henkilökunnan lisäksi työntekijöihin kuuluu kolme henkilöä ruoka- ja puhtauspalvelusta. Lisäksi päiväkeskuksen tiloissa toimii yksityisyrittäjänä parturi-kampaaja ja pyydettyäessä sovitusti jalkahoitaja ja hieroja. Päiväkeskuksessa toimii myös kahvio. Isoherranen (2005, 14) toteaa, että moniammatillisessa työyhteisössä jokainen työntekijä on oman alansa asiantuntija, jossa asiakas otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti.

Haarni (2010, 4) toteaa tutkimuksessa, että eläkeiän aktiivisuudella ja osallistumisella on tärkeä merkitys fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Tutkimukseen osallistuneet eläkeikäiset totesivat, että osallistumisella oli vaikutusta heidän hyvinvointinsa ylläpitämiseen ja lisääntymiseen. Samoja asioita tuli esille päiväkeskuksen asiakkaille tehdyssä haastattelussa, johon palaamme myöhemmin Toiminnallisen prosessin luvussa 7.

Kiiskinmäen päiväkeskus mahdollistaa ikäihmisten osallistumisen ja aktiivisen toiminnan. Päiväkeskuksen asiakkaille kuuluu tarpeen mukaan tukipalveluna kuljetuspalvelu. Muita tukipalveluja ovat ateria- ja hygieniapalvelut. Näiden palvelujen lisäksi asiakkaiden on mahdollista saada hoitajan ja lääkärin palveluita sekä apua ja tukea sosiaalityöhön liittyvissä asioissa kuten etuuksien hakemisessa.

Haluamme tuoda esille, että Kiiskinmäen päiväkeskuksen ryhmätoiminta on monipuolista. Vastuu ryhmänohjauksesta Kiiskinmäen päiväkeskuksessa kuuluu henkilökunnalle. Pääpaino ryhmien ohjaamisessa on ohjaajilla, kuntohoitajalla ja fysioterapeutilla, mutta ryhmien ohjaaminen kuuluu myös muulle henkilökunnalle. Esimerkiksi Päiväpirtissä ryhmien ohjaaminen on hoitajien vastuulla. Henkilökunnan lisäksi ryhmiä käyvät ohjaamassa vapaaehtoistyöntekijät. Päiväkeskuksessa toimivat ryhmät ovat joko suljettuja ryhmiä tai avoimia ryhmiä. Kooltaan ryhmät ovat suurryhmiä tai pienryhmiä. Ryhmärakenteisiin ja ryhmään liittyviin asioihin palaamme myöhemmin teoriaosuudessa.

Päiväkeskuksen ryhmätoimintaan kuuluvat liikunnalliset ryhmät. Liikunnallisten ryhmien tavoitteena on fyysisen toimintakyvyn ja liikuntakyvyn ylläpito. Näitä ryhmätoimintoja ovat kuntosali ja kuntopiiri-, tasapainoryhmät sekä istumajumppa ja ulkoilu. Päivän aikana asiakkaat voivat osallistua myös erilaisiin psykososiaalisiin ryhmätoimintoihin. Psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä ylläpitävät toiminnot liittyvät läheisesti yhteen, joten niistä käytetään nimitystä psykososiaaliset ryhmät. Näitä ryhmiä ovat muistelu- ja keskusteluryhmät, aivojumppa, hengelliset ryhmät, runopiiri, teatteriryhmä ja musiikki- ja lauluryhmät. Hienomotoriikka-kädentöiden ryhmissä asiakkaat voivat tehdä tuttuja käsitöitä tai opetella uusia tekniikoita. Hienomotoriikka-kädentöiden ryhmissä voi kutoa, neuloa, tehdä punontatöitä, huovuttaa, maalata ja painaa kankaita, tehdä savitöitä ja maalata posliinia. Näiden ryhmien lisäksi on joka päivä klo 13 avoin iltapäiväohjelma, jossa on erilaisia teemoja.

Haarni (2010, 12) toteaa tutkimuksessaan kohtaamispaikoista, että päivän aikana asiakkaat saapuvat, tekevät, puhuvat ja lähtevät. Jokainen asiakas löytää oman roolinsa. Kohtaamispaikkojen kävijöille on tärkeää eri rooleissa syntyvä vuorovaikutus. Ajatus-

ten ja kokemusten vaihto mahdollistuu päivän aikana ystäviä ja tuttavien tapaamalla ja erilaiseen toimintaan osallistumalla.

3.2 Tutkimustuloksia ryhmätoiminnan merkityksestä

Tutkimustuloksissa muistisairaiden liikunnallisen kuntoutuksen vaikuttavuudesta todetaan, että liikunnallinen ryhmäkuntoutus hidasti toimintavajeiden etenemistä ja vähensi kaatumista. Kuntoutus säästi merkittävästi muiden sosiaali- ja terveysten palveluiden käyttöä ja kuluja. (Pitkälä ym. 2013, 138.)

Forsman kirjoittaa artikkelissaan vuosina 2011-2013 tehdyistä tutkimuksista, joissa todetaan, että psykososiaalisilla ryhmätoiminnoilla on merkittävä vaikutus ikäihmisten elämän laatuun. Tutkimukset osoittivat, että varsinkin sosiaalisia aktiviteetteja sisältävät ryhmätoiminnot paransivat osallistujien psyykkistä terveyttä, elämän laatua ja tyytyväisyyttä elämään. (Forsman 2014, 4-8.)

3.3 Ennaltaehkäisevätoiminta hyvinvoinnin edistäjänä

Kiiskimäen päiväkeskuksen toiminta on kotihoidon ennaltaehkäisevää toimintaa. Ennaltaehkäisevään toimintaan kuuluu terveyden ja toimintakyvyn ylläpito ja parantaminen. Terveysttä ja toimintakykyä voidaan edistää sekä promotiivisten että preventiivisten toimintojen kautta. Promotiivisilla toiminnoilla tarkoitetaan asiakkaan voimavarojen tunnistamista, arviointia ja vahvistamista. Preventiivisellä toiminnalla tarkoitetaan riskien ja riskiryhmien tunnistamista ja arvioimista. Preventiivitoiminta jaetaan primaari-, sekundaari- ja tertiääripreventioon. Sosiaali- ja terveysten palveluiden piirissä olevat ikäihmiset kuuluvat sekundaari- ja tertiääripreventioon. Sekundaari- prevention tavoitteena on asiakkaan kotona asumisen tukeminen tukemalla asiakasta itsehoitoon, monipuoliseen ravitsemukseen, liikuntaan ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Tertiääri- prevention tavoitteena on hidastaa sairauksista aiheutuvia toimintakyvyn rajoituksia ja komplikaatioita jäljellä olevien taitojen ja kykyjen monipuolisella ylläpitämisellä ja näin tukea kotona asumista. (Lyyra & Pikkarainen 2008, 32-33.) Tämän teorian mukaan Kiiskimäen päiväkeskuksen toimintaa voidaan pitää sekä promotiivisenä että preventiivisenä ennaltaehkäisevänä toimintana.

3.4 Toimintakyvyn merkitys kuntouttavassa työssä

Kiiskinmäen päiväkeskuksen toiminnassa toteutetaan kuntouttavaa työtä tai voidaan myös puhua kuntoutumista tukevasta työotteesta. Tällä työtavalla viitataan usein työntekijöiden tapaan tehdä työtä, jossa periaatteena on ottaa huomioon asiakkaan subjektiivisuus, osallisuus ja vaikutusmahdollisuus. Ikäihmisten parissa tämä työtapa tarkoittaa sitä, että tuetaan ja kannustetaan asiakasta selviytymään mahdollisimman itsenäisesti omien voimavarojensa ja toimintakyvyn mukaan. Tärkeää kuntoutumista edistävissä työotteissa on yhdessä tekeminen, ei toisen puolesta tekeminen. Kuntoutumista edistävään työtapaan kuuluu niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen toiminta. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 23.)

Terveyden edistämisen näkökulmasta terveys ymmärretään tasapainona asiakkaan omien voimavarojen, toiveitten sekä sosiaalisen ja fyysisen ympäristön välillä. Olennaista terveyden edistämisessä on tunnistaa asiakkaan voimavarat ja tukea niitä erilaisin tavoin. (Lyyra & Pikkarainen 2007, 16.) Kuntouttava sosiaalityö soveltaa monialaisessa kuntoutustyössä otetta, jossa pidättäydytään asiakkaan määrittelemisestä ja arvostelemisesta ja pyritään luomaan välittämisen kulttuuri. (Karjalainen & Vilkkumaa 2011, 52.) Tämä on mielestämme hyvä lähtökohta kaikkeen sosiaalialan työhön, mutta etenkin vanhustyössä välittämisen merkitys korostuu.

Toimintakyvyllä tarkoitetaan asiakkaan selviytymistä päivittäisistä toiminnoista ja se vaikuttaa ratkaisevasti ikääntyneen ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Toimintakyky jaetaan fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Sosiaalisessa toimintakyvyssä asiakkaan ja ympäristön vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Siihen kuuluvat harrastukset ja vapaa-ajanviettotavat, ystävien ja tuttavien tapaaminen sekä uusien ihmissuhteiden solmiminen. Psyykkiseen toimintakykyyn vaikuttaa asiakkaan psyykinen hyvinvointi ja myös erilaiset psyykkiset selviytymiskeinot. Lisäksi psyykkiseen toimintakykyyn sisällytetään psykomotoriset toiminnot, kognitiiviset toiminnot, depressio, ahdistuneisuus, stressi ja kokemukset yksinäisyydestä. Fyysiseen toimintakykyyn katsotaan kuuluvan tuki- ja liikuntaelimestön sekä hengitys- ja verenkiertoelimestön toimintakyky. Niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen toimintakyky tukevat toisiansa joten niitä ei voi erotella toisistaan. Esimerkiksi harrastuksiin osallistuminen

ja ystävien ja tuttavien tapaaminen edesauttaa kaikkia kolmea: sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä toimintakykyä. (Lyyra & Pikkarainen 2007, 21.)

Monet tutkimustulokset osoittavat, että toimintakyky heikkenee iän myötä. Ikäihmisten mielestä, toimintakyvyn heikkeneminen on yksi keskeinen elämän laatua heikentävä tekijä. Toimintakyvyn heikkeneminen vaikuttaa elämän tarkoituksellisuuden tunteeseen, terveyden kokemiseen ja elämän tyytyväisyyteen. Liikkumiskyvyn heikkeneminen puolestaan vaikeuttaa sosiaalisen osallistumisen mahdollisuuksia ja asioimista kodin ulkopuolella ja voi aiheuttaa yksinäisyyden tunnetta. (Heikkinen ym. 2008, 404.)

Toimintakyvyn heikkenemiseen voidaan vaikuttaa erilaisin keinoin ja jo heikentyntä toimintakykyä voidaan tukea kuntoutuksen avulla. Toimintakykyrajoitteet saattavat estää tavoitteellisen toiminnan toteuttamista. Silloin toiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi tavoitteita voidaan muuttaa tai valita eri toimintamahdollisuuksia. Toimintaa voidaan myös muuttaa optimoimalla eli löytämällä parhaiten käytettävissä olevia voimavaroja ja ottamalla käyttöön erilaisia kompensatiokeinoja eli korvaavia toimintoja. Toiminnan tavoitteelliseen toteuttamiseen auttavat myös fyysisen ympäristön muuttaminen ja tarvittaessa sosiaalisen tuen saaminen. (Heikkinen ym. 2008, 264, 407.)

Erittäin tärkeää toimintakyvyn tukemisessa on ikäihmisen omien voimavarojen tunnistaminen ja tukeminen. Jokainen ihminen on oma persoonansa ja jokainen persoona on erilainen. Jokaisella on oman pitkän elämänhistoriansa tuomat tavat ja tottumukset. Ikäihmisen elinikää, autonomiaa ja hyvän elämänlaatua voidaan tukea voimavaroja vahvistamalla ja huomioimalla. Asiakkaan osallistumisella tai osallistumisen mahdollistamisella tuetaan toimintakykyä ja yhteisöllistä toimintaa, jonka myötä asiakas kokee, että on elämässä mukana, mikä lisää elämänlaatua ja hyvinvointia. (Lyyra & Pikkarainen 2007, 26.)

Ikäihmisen hyvä toimintakyky ennustaa elossa säilymistä. Ikivihreät projektin 10-vuotisseurannassa todettiin hyvän fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn sekä sosiaalisen aktiivisuuden ennustavan parempaa elossa säilymistä 10 vuoden seurantajaksolla

(75-vuotiaiden lähtötilanne). Arjessa selviytyminen tarvitsematta turvautua laitoshoidon riippuu suurelta osin toimintakyvyn tasosta. Toimintakyky on tärkeä mittapuu ikäihmisten arvioidessa terveyttään, elämänlaatuaan ja elämän tarkoituksellisuuden sijasta. (Heikkinen & Marin 2002, 24.)

Kognitiivisten toimintojen tasolla on vahva yhteys elinikään. Merkityksellistä on se kognitiivisten toimintojen lähtötaso, johon verrattuna suoritukset alkavat heiketä: mitä korkeampi taso, sen pidemmälle kognitiivisten toimintojen kapasiteetti riittää kohtuullisen itsenäiseen elämästä selviytymiseen. (Heikkinen & Marin 2002, 123.) Kognitiivisten taitojen harjoittelu, mitä ikäihmisten päivätoiminta hyvin usein on, voi tuoda parhaimmillaan lisää elinikää ja parempaa elämänlaatua itsenäisen elämän vahvistumisen muodossa.

3.5 Voimavaralähtöisyys

Voimavaralähtöiseen toimintaan ja ajatteluun kuuluvat keskeisesti realistisuus, toivo, kyky joustaa, kyky arvostaa ja rakastaa sekä elämäntarkoitus. Ikäihmisen voimavaroja vahvistaa se, että hänellä on kyky ratkaista ongelmia ja selviytyä elämän haasteista. Voimavaroja lisäävät riittävät sosiaaliset suhteet, tasapainoinen ja turvallinen elämä, osallistumisen mahdollisuudet ja onnistumisen kokemukset. (Eloranta & Punkanen 2008, 32.)

Tärkeää on tunnistaa ja tiedostaa ikäihmisten mielenvoimavarat. Mielenvoimavarat alkavat rakentua jo varhain lapsuudessa ja rakentuvat koko elämän ajan. Mielenvoimavaroihin vaikuttavat elämäkokemuksen, tiedon ja ymmärryksen lisääntyminen, erilaiset vuorovaikutustilanteet ja tiedon lisääntyminen. (Heikkinen & Marin 2002, 226.)

Taloudelliset ja sosiaaliset olosuhteet, yhteiskunta, elämäkokemus ja kasvatus ovat rakentaneet ikäihmisistä sellaisia kuin he nyt ovat. Ikivihreät projektissa yli 80-vuotiaille ikäihmisille, tuli esille, että elämän merkitykset ovat syntyneet arjessa eläen. Merkityksellisiksi, voimavaroja lisääviksi asioiksi nousi elämän turvallisuus ja luotet-

tavuus, avunsaanti, uskollisuus ja uskonnollisuus. Läheisyys ja kiintymys nousivat myös haastatteluissa hyvin tärkeiksi asioiksi. (Heikkinen & Marin 2002, 226.)

Psyykkistä hyvinvointia lisää oman elämän hyväksyminen. Se mahdollistaa vastuunoton omista ratkaisuista ja elämän kokemisen merkityksellisenä. (Eloranta & Punkanen 2008, 32.) Sosiokulttuurisessa muistelutyössä autetaan ryhmäläisiä muistelemaan elämäänsä kuuluvia asioita. Muistelemalla, ajattelemalla ja puhumalla rakennetaan omaa identiteettiä, yhdistetään menneisyyttä nykyisyyteen ja tuodaan esiin eletyn elämän tapahtumia. (Seppänen & Karisto 2007, 79.)

Sosiaalisiin voimavaroihin kuuluvat yhteydet toisiin ihmisiin, ryhmiin ja yhteisöihin. Sosiaalinen aktiivisuus auttaa sosiaalisten suhteiden ylläpitämisessä ja laajentamisessa. Sosiaalisessa aktiivisuudessa on tärkeää vastavuoroinen sosiaalinen tuki. Ikäihmiset antavat tukea monella eri tavalla, esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan kautta. He eivät ole ainoastaan tuen vastaanottajia. Kokemus siitä, että on tarpeellinen, lisää ikäihmisen voimavaroja. (Lyyra & Pikkarainen 2007, 80.)

4 VUOROVAIKUTUS RYHMÄSSÄ

Ryhmänohjaukseen ja ryhmässä toimimiseen kuuluvat olennaisena osana vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutustaidot muodostuvat monesta eri asiasta ja voivat olla ihmisillä hyvin erilaisia. Tavallisimpiin vuorovaikutustaitoihin kuuluvat: keskustelutaidot, neuvottelutaidot, esiintymistaito, yhteistyö- ja yhteistoimintataidot, viestintätaidot, ryhmä- ja tiimityötaidot ja empatiataito. (Kauppila 2011, 23-25.) Vuorovaikutukseen kuuluu kunnioitus toista henkilöä kohtaan ja asiaa kohtaan. Vuorovaikutukseen kuuluu myös tilan antaminen toiselle ryhmäläiselle. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa ajatusten ilmaiseminen on selkeää. Onnistuneeseen vuorovaikutukseen kuuluu kysyminen, kuunteleminen ja havainnoiminen. Tärkeää on myös pysähtyä, katsoa silmiin ja luoda hyvä tunnelma. Vuorovaikutus saa ryhmädynamiikan toimimaan ja elämään. (Kaukkila ym. 2008, 31.)

Vuorovaikutustaitoja voidaan kehittää kehittämällä kommunikaatio- eli viestintätaitoa, sosiaalisen kyvykkyyden, sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden sekä empatian taitoja. Viestintätaidot ovat ihmisen vuorovaikutustaidoista tärkeimmät ja niitä voidaan kehittää sosiaalisissa suhteissa. Sosiaaliseen kyvykkyyteen kuuluvat neuvottelutaito, kyky toimia ryhmissä ja kyky tulla toimeen toisten ihmisten kanssa. Näitä taitoja voi kehittää kokemuksen ja koulutuksen avulla. Sosiaaliseen havaitsemiseen ja herkkyyteen kuuluu toisten ihmisten havaitseminen erilaisissa ryhmätilanteissa, joissa empatian taito korostuu. Empatian taidolla tarkoitetaan toisen ymmärtämistä ja kykyä asettua toisen tilanteeseen tunnetasolla. (Kauppila 2011, 22- 24.)

Vuorovaikutus on prosessi, jossa yhdistyvät sanaton ja sanallinen viestintä. Hyvän vuorovaikutus muodostuu sanattoman ja sanallisen vuorovaikutuksen yhdenmukaisuudesta. Viestinnän avulla luodaan toimiva suhde toiseen ihmiseen. Viestinnän toimimisen edellytyksenä on, että viestijät toimivat vastavuoroisesti ja antavat palautetta. Palautteen saaminen on olennaista ihmisen jatkuvalla kehitykselle. (Kauppila 2011, 27-28, 33.)

4.1 Sanallinen viestintä

Sanalliseen viestintään kuuluvat puheilmaisun sanalliset muodot ja koko kielenkäyttö. Filosofi Heideggerin mukaan olennaista inhimillisessä vuorovaikutuksessa on ymmärtäminen joka on ihmisen perusominaisuus. Sanallisen viestinnän avulla ihmiset välittävät ajatuksia, joiden avulla he yrittävät selvitä elämän haasteista ja tulevat ymmärretyiksi. Sanalliseen viestintään vaikuttavat monet eritekiä. Viestintä on erilaista riippuen siitä, puhutaanko murteella, slangilla vai ammattikielellä. Lisäksi sanalliseen viestintään vaikuttavat erilaiset tilanteet ja odotukset, vallankäyttö ja ihmissuhteet. Näiden lisäksi äänen sävyllä ja voimakkuudella on tärkeä osa sanallisessa viestinnässä. Ääni paljastaa monia asioita esimerkiksi jos ihminen on masentunut sen voi aistia hänen äänensävyystään. Samoin ilon ja onnen voi havaita ja aistia ihmisen heleästä ja kirkkaasta äänestä. (Kauppila 2011, 28- 29, 107.)

Kauppila (2011) toteaa, että kielen avulla voidaan kuvailla ilmiöitä ja asioita. Kielen avulla voidaan myös vaikuttaa toisiin ihmisiin ja ilmaista mielihaluja ja tunteita. Sa-

nallisen viestinnän avulla ihmiset ilmaisevat omia asenteitaan ja arvojaan ja voivat esittää omia mielipiteitään.

4.2 Sanaton viestintä

Sanattoman viestinnän muotoja ovat ilmeet, eleet, asennot ja olemus. Sanattomasta viestinnästä kertoo myös ulkoasu, ajankäyttö, tilankäyttö, äänet ja tempo. Ihminen viestii enemmän sanattomasti kuin sanallisesti. Kriittisissä tilanteissa käytetty sanaton viestintä on havaittu luotettavammaksi kuin sanallinen viestintä. (Kauppila 2011, 33.) Kosketusta luetaan myös sanattomaan viestintään. Pitämisen, turvallisuuden ja ymmärtämisen viestit välitetään usein kosketusaistin avulla. Kosketusaistin käyttö liittyy tiettyihin sosiaalisiin tilanteisiin. Myös kehokieli eli se kuinka liikumme ja elehdimme, kertoo paljon sanatonta viestintää. (Kauppila 2011, 34.) Sanaton viestintä korostuu muistisairaita asiakkaita ohjatessa.

4.3 Dialogisuus

Dialogi eli vuoropuhelu kuuluu keskeisenä osana vuorovaikutukseen ja ryhmädynamiikkaan. Dialogissa kyseenalaistamme omia ajatusmallejamme ja eläydymme eri ratkaisuvaihtoehtoihin. Vuorovaikutustapahtumana dialogi on moniulotteinen ja monikerroksinen. Dialogiin kuuluvat mielipiteet, väitteet ja argumentointi eli perustelu. Dialogisessa vuorovaikutuksessa tulevat esille ihmisen asenteet, tunteet, arvot, vakaumukset ja moraali. (Kaukkila ym. 2008, 37.) Syvällinen kuuntelemisen taito on oleellinen osa dialogia. Kuuntelemisen taitoihin kuuluvat suora puhe, odottaminen, kunnioittaminen ja keskittyminen. Dialogissa on tärkeää, että osaamme kuunnella itseämme ja toista sekä vuorovaikutusta itsemme ja muiden välillä. (Kaukkila 2008, 38.)

4.4 Hiljainen tieto

Hiljainen tieto on tietoa, joka hankitaan aistimalla, tekemällä ja harjaantumalla. Tieto muodostuu henkilökohtaisesti yhteisen tekemisen kautta. Hiljaista tietoa on esimerkiksi ammatillinen tieto ja taito, suhtautumis- ja ajattelutavat sekä ilmeet ja eleet.

Ammatillisessa tekemisessä on aina tiettyjä sääntöjä ja ohjeita joita ei ole kirjattu mihinkään ja ne opitaan seuraamalla. Ammatillisille toimijoille tiedon löytyminen toiminnoissa on hyvin tavallista. Soveltamalla ammatillista tietoa käytännössä, ammatillisissa yhteyksissä opitaan ammatillinen tieto ja taito, sivistys sekä ammattikulttuuri. Ammatillaisen tieto ja taito siirtyvät toiselle ammatilliselle vuorovaikutussuhteessa. Joskus tieto siirtyy myös sanallisesti, puhumalla tai kirjoittamalla. (Vilkkä 2007, 33.)

4.5 Sosiaalinen vuorovaikutus

Sosiaalisesti vuorovaikutukseksi kutsutaan ihmisten toimintaa erilaisissa ympäristöissä (Kauppila 2011, 19). Sosiaalisen vuorovaikutuksen ohjaustyyliä ovat ystävällinen, ohjaava, hallitseva, uhmainen, aggressiivinen, epävarma, alistuva ja joustava. (Kauppila 2011, 50-51.) Mielestämme ikäihmisten ryhmänohjauksessa toimivat parhaiten ystävällinen, ohjaava ja joustava vuorovaikutustyyli.

Ystävällinen vuorovaikutustyyli on hyvin sosiaalinen vuorovaikutustyyli. Siinä korostuvat kohteliaisuus, ymmärtäväisyys ja empaattisuus. Tähän vuorovaikutukseen kuuluvat myös avoimuus ja vuorovaikutustilanteiden läheisyys. Ystävällisessä vuorovaikutustyyliässä ohjaaja ilmaisee luottamusta ja on hyvä kuuntelija. (Kauppila 2011, 53.)

Ohjaavaan vuorovaikutustyyliin kuuluu ohjausta ja opetusta. Ohjaaja antaa ohjeita ja neuvoja ja voi tuoda esille omia käsityksiä asioista, mutta hän ei ole dominoiva eli hallitseva. Ohjaaja huolehtii ryhmäläisistä ja antaa asioihin ja toimintaan parannusehdotuksia. Tässä ohjaustyyliässä ohjaaja edustaa asiantuntijuutta. Ohjauksessa kannattaa kuitenkin varoa liikaa ohjaajana esillä olemista, koska se saattaa vähentää tai estää ryhmäläisten vuorovaikutusta. (Kauppila 2011, 54.)

Joustavassa vuorovaikutustyyliässä ohjaaja tulee toimeen monitahoisissa, muuttuvissa ja vaikeissa ryhmätilanteissa, esimerkiksi konfliktitilanteissa. Tähän vuorovaikutustyyliin kuuluvat kohteliaisuus, toisen huomioon ottaminen ja kiireettömyys. Pyrkimyksenä on luoda ihmisläheinen ja luottavainen vuorovaikutustilanne. Joustavassa vuorovaikutustyyliässä ohjaaja ei pidä tiukasti kiinni omista näkemyksistään ja hänen on helppo tulla toimeen ryhmäläisten kanssa. (Kauppila 2011, 60.)

Edellä mainittujen sosiaalisten vuorovaikutustyylien lisäksi toimme ryhmänohjauskoulutuksessa esille refleктоivaa vuorovaikutustyyliä. Halusimme korostaa refleктоivaa vuorovaikutustyyliä puhuessamme ryhmänohjauksien vertaispalautteen antamisesta. Refleктоivalle vuorovaikutustyyliille tunnusomaista on pohdinta, harkinta, miettiminen ja toisen esittämien näkökulmien arvioiminen. Tähän vuorovaikutustyyliin kuuluu omien mielipiteiden ja näkemysten peilaaminen toisen mielipiteisiin yhdessä asioita pohdittaessa. Refleктоivalla vuorovaikutustyyllillä voidaan saada uusia näkemyksiä ja ratkaisuja ryhmänohjaukseen. (Kauppila 2011, 68.)

Sosiaalinen vuorovaikutus tulee säännöllisesti kokontuvassa ikäihmisten ryhmässä esille tunteiden jakamisena ja ilmaisemisena, kohteliaisuuksien ja palautteen antamisena, katsekontaktina puhujan, hymyilynä ja nauramisena, kysymyksinä ja tilan antamisena toisille, taputteluna ja halaamisena sekä erilaisten mielialojen näyttämisenä. (Hallikainen ym. 2014, 130.)

4.6 Ikäihmisten ryhmän erityispiirteet

Nyky-yhteiskunnassamme elinikäodote on yhä pidempi ja suhteessa väestön määrään ikäihmisiä on yhä enemmän. Tästä syystä myös vanhustyölle on kasvava tarve.

Vanhetessaan ihmisen elimistö heikkenee ja rappeutuu eikä hän kykene enää samoihin fyysisiin ja psyykkisiin suorituksiin kuin nuorempana. Ikääntyessä myös aistit kuten kuulo ja näkö heikkenevät, sairaudet ja muistiongelmät lisääntyvät. Toisaalta ihmisen voi ajatella myös ”kehittyvän” elämäkokemuksen ja oppimisen myötä. (Lahden Lähimmäispalvelu ry. 2004, 3.) Ikäihmisten ryhmänohjauksessa vuorovaikutuksessa tulee huomioida näkö, kuulo, muistisairaus ja liikuntarajoitteisuus. Vanhuuden erityispiirteet asettavat raamit ja tavoitteet sosiaalialan vanhustyölle.

Näkö

Ikääntyessä toiminnallisella näkemisellä on suuri merkitys. Sillä tarkoitetaan henkilön näkökykyä hänen omassa toimintaympäristössään. Toiminnallista näkökykyä arvioitaessa huomioidaan näöntarkkuus, häikäistymisherkkyys, valon tarve, kontrastiherkkyys, silmien yhteisnäkö, värinäkö ja mukautuminen eri etäisyyksille. Toiminnallinen näkö

voi olla alentunut, vaikka henkilö ei olisi heikkonäköinen. (Eloranta & Punkanen 2008, 89.) Heikkonäköisyyttä tai sokeutta aiheuttavat erilaiset silmäsairaudet kuten viherkaihi, harmaakaihi ja silmänpohjan keskeisen näköalueen rappeuma. (Tilvis ym. 2003, 257.)

Näkövammaisuuden perusteella voi saada apuvälineitä, jotka auttavat itsenäistä selviytymistä ja omatoimisuutta. Valkoinen keppi voi helpottaa liikkumista. Tarkan näkemisen apuvälineitä ovat suurennuslasit ja muut optiset apuvälineet. Päivittäisissä askareissa auttavat monet näkövammaisia varten kehitetyt apuvälineet kuten puhuvat kellot, erilaiset mittalaitteet ja kohotekstein merkityt purkit. (Eloranta & Punkanen 2008, 90.)

Näkövammaisen toimintakykyä ylläpitävässä ympäristössä on huomioitava, että näkövammaisen voi liikkua turvallisesti ja itsenäisesti. Valaistus tulisi olla hyvä, kulureitit selvät ja opasteet hyvät. (Eloranta & Punkanen 2008, 90.) Vuorovaikutustilanteissa on hyvä tiedostaa näkövammaisen erityistarpeet. Tervehtiminen tulee tehdä sanoen ja samalla kertoa oma nimi. Puhutellessa on hyvä käyttää nimeä ja asettua niin, että kasvot ovat näkyvissä ja valaistus on riittävä ilman häikäisyä. Ennen puhumista on hyvä koskettaa näkövammaista kevyesti käsivarteen, jotta hän tietää, että hänelle puhutaan. Neuvoessa on hyvä käyttää täsmällisiä ohjeita kuten oikealle, vasemmalle. Opastaessa näkövammaista kannattaa tarjota kyynärvarsi ja kulkea puoli askelta edellä. On myös hyvä kertoa näkövammaiselle ennen kuin poistut tilasta. Suuntia on hyvä havainnollistaa kellotaulun avulla esimerkiksi sanomalla jonkun asian olevan kello kuuden kohdalla. (Eloranta & Punkanen 2008, 90.)

Kuulo

Iän mukana tapahtuvaa sisäkorvan ja kuulohermon rappeutumismuutoksia kutsutaan yleisnimellä ikäkuulo. On todettu, että jopa kahdella kolmasosalla 75 vuotta täyttäneistä on kuulovaikeuksia. Ikähuonokuuloisuudelle on tavanomaista sanojen erottelun vaikeus puheesta. Tyypillistä ikähuonokuuloisuudelle on se, että puhutun puheen sanoista ei tahdo saada selvää. Tämä johtuu siitä, että puhuttaessa vokaalit kuuluvat voimakkaampina kuin konsonantit. Samoin myös äänteet sekoittuvat, muistuttavat toisiaan tai

jäävät kuulematta. Kuuleminen on vaikeaa tilanteissa joissa useat ihmiset puhuvat yhtä aikaa. (Eloranta & Punkanen 2008, 81.)

Kuulolla on suuri merkitys ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Sanatonta viestiä puheen rytmistä, painotuksesta, voimakkuuseroista ja tauoista otetaan vastaan kuulon avulla. Kuulo vaikuttaa turvallisuuteen, viihtyvyyteen, ympäristön havaitsemiseen ja huomioimiseen. Suuntakuulon avulla ihminen hahmottaa äänen tulosuunnan ja äänilähteen. Kuuloaisti on myös tärkeä elämysten havaitsemisessa kuten luonnonäänet ja musiikki. (Eloranta & Punkanen 2008, 81.)

Huonokuuloisen henkilön toimintakykyä ylläpitävässä ympäristössä on huomioitava, että ääni kuuluu, ympäristön taustääniä ei ole ja tilassa ei esiinny äänen kaikumista. Tärkeää on myös huolehtia valaistuksesta ja että kuulijalla on näköyhteys puhujaan, jolloin näköinformaatio, huuliluvun avulla, auttaa kuuloinformaatiota. Kuulemista auttavat myös erilaiset kuulonapuvälineet. (Eloranta & Punkanen 2008, 87.)

Muisti

Psyykkisen toimintakyvyn yksi keskeisimmistä toiminnoista on muisti. Muistiin vaikuttavat heikentävästi unihäiriöt, lääkkeet, alkoholi, väsymys, stressi, kipu, erilaiset tunnetilat, erilaiset sairaudet ja päänvammat. Muistihäiriöt ja muistisairaudet ovat tyyppillisiä ikäihmisille. (Eloranta & Punkanen 2008, 81.) Muistisairaus heikentää muistia ja muita tiedonkäsittelyn alueita. Niitä ovat toiminnanohjaus, kielelliset toiminnot ja näönvarainen hahmottaminen. Muistisairauteen kuuluu myös käyttäytymisen muutoksia ja omatoimisuuden heikkenemistä. (Hallikainen ym. 2014, 45.)

Muistisairaus vaikuttaa laaja-alaisesti toimintakykyyn. Muistisairaalla asiakkaalla on oikeus saada ohjausta suunnitelmalliseen, mielekkääseen, aikuisen minäkuvaa tukevaan toimintaan. Toimintakyvyn tukeminen edellyttää muistisairaana asiakkaan elämäntarinan ja sitä kautta voimavarojen tunnistamista. Mielekäs ja merkityksellinen toiminta ja sosiaalinen vuorovaikutus synnyttävät yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden tunnetta. Ne lisäävät muistisairaana asiakkaan hyvinvointia ja elämänlaatua. (Eloranta & Punkanen 2008, 124.)

Muistisairaahan asiakkaan ohjaamisen periaatteena on se, että toimitaan yhdessä kunnioittavalla, omatoimisuutta tukevalla ja asianmukaisella tavalla. Erittäin tärkeää toiminnassa on turvallisen ilmapiirin luominen tekemällä tuttuja ja toistuvia asioita. Ohjauksessa on hyvä huomioida kolmikanavatekniikka. Kolmikanavatekniikkaa sisältyvät katsekontakti, sanallinen ohjaus ja kosketus. Ohjaajan eläytymiskyvyllä, empatialla on suuri merkitys muistisairaahan asiakkaan ohjaamisessa. Samoin myös ohjaajan rauhallisuus, arvostaminen, ajan antaminen ja lempeys vaikuttavat muistisairaahan asiakkaan ohjaamisessa. (Hallikainen ym. 2014, 90- 91, 111.)

Vuorovaikutus muistisairaahan asiakkaan kanssa vaatii ohjaajalta taitoa huomioida sairauden mukanaan tuomia puutteita vuorovaikutuksessa. Hyvän vuorovaikutuksen edellytyksenä on muistisairaahan asiakkaan kunkin hetken tarpeisiin ja toiveisiin vastaaminen. Mitä pitemmälle muistisairaus on edennyt sen enemmän vastuu vuorovaikutuksen onnistumisesta, ilmapiiristä ja toiminnan seurauksista siirtyy ohjaajalle. (Hallikainen ym. 2014, 94.)

Liikkuminen

Liikkumisella tarkoitetaan siirtymistä paikasta toiseen, kehon tasapainon hallintaa ja mukautumista ympäristön ominaisuuksiin. Liikkumiskykyyn vaikuttavat lihasvoima, tasapaino, aistitoiminnot joita keskushermosto koordinoi. Liikkumiskykyyn vaikuttavat myös hengitys- ja verenkiertojärjestelmä, jotka turvaavat tarvittavan energian ja hapen saannin. (Eloranta & Punkanen 2008, 59.)

Liikkumiskykyä pidetään tärkeänä elämän laatua lisäävänä tekijänä. Liikkumiskyvyn heikkeneminen vaikuttaa fyysisen toimintakyvyn huononemiseen. Sen seurauksena myös sosiaalinen osallistuminen, asioiminen ja kotitöiden tekeminen hankaloituu. Ongelmia voi tulla myös perustoiminnoissa kuten pukemisessa ja peseytymisessä. (Eloranta & Punkanen 2008, 59.) Liikkumisen toiminnanvajausta voi vaikeuttaa selviytymistä arkielämästä. Toiminnanvajausta voi tulla äkillisesti esimerkiksi aivoinfarktin tai tapaturman kautta. Se voi myös kehittyä vähitellen iän myötä. (Eloranta & Punkanen 2008, 59.)

Liikkumista, fyysistä toimintakykyä ja tasapainoa voidaan ylläpitää lihaskunto-, ja tasapainoharjoitteilla. Lisäksi toimintakykyä tukemaan voidaan hankkia sopiva apuväline tai muuta tekniikkaa. Apuvälineeksi kutsutaan välinettä tai laitetta, joka tukee ja edistää toimintakykyä, osallistumista ja turvallisuutta. Liikkumisen apuvälineitä ovat esimerkiksi rollaattori ja pyörätuoli. Käytettäessä liikkumisen apuvälineitä on huolehdittava ympäristön esteettömyydestä ja huolehdittava turvallisesta liikkumisesta. (Elo-ranta & Punkanen 2008, 76-77.) Asiakkaiden liikuntakyky täytyy huomioida ryhmätoiminnoissa, esimerkiksi apuvälineitä kuten pyörätuolia käyttävien asiakkaiden saat-taminen tarvittaessa ryhmiin ja ryhmätoiminnan suunnittelemisen niin, että mahdolli-set liikuntarajoitteet eivät estä ryhmään osallistumista.

5 LUOVAT MENETELMÄT JA SOSIOKULTTUURINEN INNOSTAMINEN

5.1 Luovat ja toiminnalliset menetelmät

Hohenthal-Antin (2006, 15) toteaa mielestämme osuvasti, että taidetoiminnan kautta ikäihminen voi aloittaa dialogin ympäröivän yhteisönsä kautta ja olla muutakin kuin pelkkä vanhus ja sosiaali- ja terveyspalveluiden suurkuluttaja. Taidetoiminta tarjoaa arvostusta, osallisuutta, mutta ennen kaikkea elämisen mielen. Taide voi olla mukana lisäämässä elämään laatua ja merkityksellisyyttä.

Luovuuteen ja toimintaan perustuvilla menetelmillä voidaan tukea erityisesti niitä ikäihmisiä, joille itsensä ilmaiseminen puhumalla on vaikeaa. Ikäihmisten kanssa toi-mittaessa ei tulisi panostaa ainoastaan tietämistä ja muistamista edellyttäviä menetel-miin kuten tietokilpailuihin ja arvausleikkeihin. Luovat ja toiminnalliset menetelmät tukevat ikäihmisen elämänhallintaa, koska ne perustuvat kokonaisvaltaiseen koke-muksellisuuteen: psyykkisen, fyysisen, sosiaalisen ja hengellisen osa-alueen yhteen-kuuluvuuteen. (Andreev & Salomaa 2005, 161.)

Ikäihmisten kanssa toteutettavissa luovissa ja toiminnallisissa menetelmissä toteutuu sosiaalipedagoginen ajattelu hyvinvoinnin edistämisestä pedagogisin keinoin. Ikäih-

misen yksilöllisyyttä tuettaessa huomioidaan hänen eletty elämänsä. Näin pyritään vahvistamaan asiakkaan sisäistä elämänhallintaa, kykyä sopeutua oman elämän vaiheisiin ja muutoksiin. (Andreev & Salomaa 2005, 169.) Luovilla ja toiminnallisilla menetelmillä rohkaistaan ikäihmistä toimimaan oman elämänsä subjektina välttämällä negatiivista identifioitumista (Andreev & Salomaa 2005, 170).

Haluamme korostaa, että kulttuuri on todella laaja käsite, joka usein mielletään ns. korkeakulttuuriksi, esimerkiksi ooppera, kuvataide ja tanssitaide. Kulttuuri on kuitenkin myös tästä paljon pienempiä asioita. Esimerkiksi päiväkeskuksen toiminnassa näkyy hyvin vahvasti vuodenajat ja kalenteri. Asiakkaat kertovat hyvin paljon esimerkiksi vuoden kiertokulkuun, säähän ja maatalouteen liittyviä sananlaskuja ja tarinoita. Tämä kertoo mielestämme vahvasti siitä, että Suomen agraariyhteiskunta-aika ei ole kaukana ja suusta suuhun kulkeva tarinaperinne oli voimissaan asiakkaiden nuoruudessa. On suorastaan liikuttavaa nykyisenä kiireisenä tietoyhteiskunta-aikana kuulla tarinoita ja sananlaskuja menneiltä vuosikymmeniltä. Huomionarvoista on myös se, että erilaiset vuoden kiertokulkuun liittyvät juhlapäivät kuten Runeberginpäivä, Kalevalanpäivä, ystävänpäivä ja vanhojentanssit ovat ikäihmisille todella tärkeitä. Kaikki ovat osa suomalaista kulttuuria.

5.2 Sosiokulttuurinen toiminta ja sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen toiminta kiinnostaa meitä, koska se on sekä sosionomin ja geronomin ydinosajoukkoa vanhustyössä. Sosiokulttuurinen innostaminen oli myös keskeinen asia ryhmänohjauskoulutuksessamme. Seuraavaksi avaamme sosiokulttuurisen toiminnan ja sosiokulttuurisen innostamisen käsitteitä enemmän.

Sosiokulttuurinen innostaminen on asenne, johon kuuluu ammatillinen kutsumus ja sitoutuminen. Sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteena on ihmisten oman osallistumisen avulla luoda kasvattava, solidaarisuuden arvot tiedostava yhteiskunta. Innostamisen keskeisiä käsitteitä ovat yhteisöllisyys, osallistuminen, herkistyminen, dialogi, luovuus ja toimintaan sitoutuminen. Sosiokulttuurisen toiminnan tavoitteena on synnyttää aitoa yhteisöllisyyttä, jonka keskiössä on sellainen sosiaalinen suhde, jota ohjaavat yhteiset kiinnostuksenkohteet ja arvot. (Semi 2004, 15- 17.) Sosiokulttuurinen

innostaminen voidaan nähdä uudenaikaisena sosiaalityön metodina (Pitkälä ym. 2004, 13).

Sosiokulttuurisen toiminnan vaikutuksista on olemassa tutkimustietoa. Liikanen (2003) on tutkinut taiteen ja kulttuurin sosiaalisia vaikutuksia eri palveluyksiköissä Itä-Suomessa, mukana myös muutama vanhusten hoitolaitos. Hän toteaa tutkimuksensa perusteella seuraavia asioita. Taide antaa elämyksiä ja taidenautintoja osana ihmisen tarpeita. Taiteella ja kulttuuritoiminnalla on yhteys hyvään terveyteen. Kulttuuri-toiminnan ja harrastamisen myötä syntyvät yhteisöllisyys ja verkostot, jotka auttavat hallitsemaan elämää paremmin. Taide, arkkitehtuuri ja sisustaminen luovat viihtyisemmän ympäristön yhdessä luontoympäristön kanssa. (Hohenthal-Antin 2006, 14.)

Luomen ja Räsänen (2001) mukaan kulttuuritoiminnan ja sosiokulttuurisen innostamisen on todettu vähentävän kehitysvammaisten kokemaa yksinäisyyttä, lähentävän heitä paikallisyhteisöön, kehittävän heidän sosiaalisia taitojaan ja vahvistavan itsetuntoa ja identiteettiä (Pitkälä ym. 2004, 13). Uskomme näiden tulosten olevan totta myös ikäihmisten kohdalla. Sosiaaliset suhteet, yhteisöllisyys ja kulttuuri tuovat kiistatta elämyksiä ja mielekkyyttä ikäihmisille ja vahvistavat toimintakykyä.

Mikkeliläinen erikoisuus on ikäihmisistä koostuva senioriteatteriryhmä Kutkus. Kutkus on edennyt päiväkeskuksen vaatimattomasta ja näkymättömästä teatteriryhmästä Suomen ensimmäiseksi julkisesti esiintyväksi kiertäväksi ikäihmisten ryhmäteatteriksi. Kutkusessa ikä ei ole este vaan etu. Sama pätee toimintakykyyn. Kutuksen näyttelijöistä moni on liikunta-, näkö- tai kuulovammainen. (Hohenthal-Antin 2003, 162-163). Pitkälä ym. (2004, 15) toteavat, että Kutkus-ryhmässä näyttämöstä on tullut ikäihmisille areena, jolla oli luvallista ottaa sosiaalisia riskejä ja murtaa myyttejä ”kiikkustuolikulttuurista”.

6 RYHMÄ JA RYHMÄNOHJAUS

Ryhmä ja ryhmänohjaus ovat hyvin keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössämme. Käymme seuraavassa luvussa tarkemmin läpi näitä käsitteitä.

6.1 Ryhmän tehtävät

Kuulumme elämämme aikana erilaisiin ryhmiin. Ryhmissä tapaamme muita ja koemme yhteyttä. Ryhmien avulla voimme löytää oman paikkamme yhteiskunnassa ja yhteisössä. Ryhmien kautta voimme saada virkistystä, muutosta ja helpotusta elämään. Ryhmässä opitaan, kasvetaan, vahvistutaan ja muututaan. (Kaukkila ym. 2008, 11-14.) Ryhmätoiminta vaatii niin vuorovaikutus- ja viestintätaitoja kuin myös sosiaalisia taitoja. Ryhmällä on aina tavoite ja perustehtävä, jonka mukaan ryhmän toimii. Ryhmän jäsenet ovat usein taustoiltaan ja persoonallisuudeltaan hyvin erilaisia. Ryhmän toimintaan vaikuttavat myös fyysinen ja sosiaalinen ympäristö. (Kataja ym. 2011, 15.)

Ryhmän ohjaajalle ryhmä ja sen toiminta on myös hyvin haasteellinen ja mielenkiintoinen ilmiö. Kun ohjaaja hallitsee ryhmässä tapahtuvat ilmiöt ja tuntee tietyt peruskäsitteet, hän voi kehittyä omissa ohjastaidoissaan ja ohjata ryhmää kohti sen tavoitteita. (Kataja ym. 2011, 15.)

6.2 Suunnittelun ja ohjaajuuden merkitys

Whitaker toteaa, että jos ryhmänohjaajalle ei ole selvää millaista ryhmää hän aikoo ohjata, hän lähes varmasti lähettää ristiriitaisia viestejä ryhmälleen (Benson 2010, 9). Benson (2010, 10) toteaa, että Douglasin mukaan ryhmänohjaajan täytyy olla suhteellisen varma siitä, mitä aikoo tehdä.

Ryhmän etukäteissuunnittelulle on myös muita syitä. Näitä syitä ovat:

- määrittää suunnittelun tarve ja toimia tämän mukaisesti
- päättää onko ryhmätyö sopiva menetelmä olosuhteisiin nähden
- selventää ryhmän tarkoitus, keskittyä ryhmän tarpeisiin
- tiedostaa haluttu lopputulos

- määrittellä kuinka haluttuun lopputulokseen päästään
- auttaa potentiaalisia ryhmän jäseniä näkemään ryhmä vastauksena heidän tarpeisiinsa
- löytää mahdolliset hankaluudet tai esteet
- kehittää selviytymisstrategioita
- tunnistaa voimavarat
- selventää roolit, odotukset, ryhmänohjaajan ja -jäsenten tehtävät.

(Benson 2010, 10.)

Ryhmän toiminnan suunnittelun lisäksi ohjaajan tehtävänä ryhmässä on antaa aikaa tavoitteille ja tutustumiselle. Ryhmän toimintaa auttavat ja helpottavat selkeästi ryhmälle annetut tehtävät ja tavoitteet. Ohjaajan tehtävänä on auttaa ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa. Tärkeää on luoda ryhmälle turvallisuudentunne ja rajat. Selkeät rajat ja ohjeet antavat myös ohjaajalle turvallisuudentunnetta. Ohjaajan on hyvä huomioida ryhmässä erilaiset ilmenevät tilanteet ja tunteet ja tarvittaessa puuttua niihin. Tärkeänä ohjaajan tehtävänä on se, että ryhmä pysyy aiheessa. Ohjaajan tehtävänä on saada ryhmä toimimaan, keskustelemaan jakamalla tasapuolisesti puheenvuoroja ryhmäläisille. Tärkeää on huomioida myös ryhmän hiljaiset jäsenet. Ryhmänohjaajan tehtäviin kuuluu huomioida ja havainnoida ryhmässä syntyviä rooleja. Ryhmässä syntyvät roolit tulee hyväksyä, mutta ohjaajan tulee pitää huoli siitä, ettei mikään ryhmän rooli ota valtaa. Samoin ohjaajan tehtäviin kuuluu heti selvittää ryhmässä syntyneet ongelmatilanteet. (Kaukkila 2011, 63- 73.)

Yksi ryhmänohjaajan tärkeä tehtävä on hyväksyä omat heikot kohtansa ja epävarmuutensa. Joskus ne saattavat aiheuttaa pelkoa ja ahdistusta. Ohjaajan on hyvä muistaa, että hän ei ole ryhmän terapeutti. (Kaukkila 2011, 71.)

6.3 Ryhmän rakenteet

Ryhmä koostuu kahdesta tai useammasta ihmisestä ja heidän välisestä vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutuksen avulla ryhmäläinen voi vaikuttaa ryhmän toimintaan. (Kataja ym. 2011, 15.) Ryhmä voi olla joko pienryhmä tai suurryhmä. Pienryhmään kuuluu enintään kymmenen osallistujaa ja suurryhmässä osallistujien määrä on yli kymme-

nen. Pienryhmässä ryhmään osallistujilla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa keskenään. Sen toiminnalle on olennaista ryhmän kiinteys, tyytyväisyys ja yksimielisyys ryhmän toimintatavoista sekä motivaatio ja sitoutuminen toimintaan. Suuryhmässä sen sijaan ryhmäläisten välille ei synny niin paljon vuorovaikutusta ja ryhmässä on enemmän ristiriitoja. Ryhmäläisten sitoutuminen ryhmäntehtävään on suuryhmässä myös heikompaa. (Kataja ym. 2011, 15.)

Kaukkila ym. (2008, 18) tuo esille myös muita ryhmärakenteita, joita ovat esimerkiksi avoin ryhmä, suljettu ryhmä ja täydentyvä ryhmä. Avoimessa ryhmässä ei ole selkeää alkua ja loppua vaan ryhmä jatkaa toimintaa. Osallistujat vaihtuvat ja mukaan voi tulla milloin osallistuja itse haluaa. Suljetussa ryhmässä on puolestaan tarkasti määriteltä osallistujat ja kokoontumiskerrat. Täydentävässä ryhmässä uusia ryhmäläisiä otetaan poisjääneiden tilalle. Ryhmät voidaan jakaa myös ryhmän tarkoituksen mukaan esimerkiksi harrasteryhmiin, keskusteluryhmiin, vertaisryhmiin ja toiminnallisiin ryhmiin.

6.4 Ryhmän tila ja aika

Tilalla on suuri merkitys ryhmän kokoontumispaikkana. On erittäin tärkeää, että tila mahdollistaa ryhmän tavoitteellisen toiminnan. Ryhmän perustehtävä määrittelee mitä ehtoja tilalta vaaditaan. Usein tavoitteelliset ryhmät tarvitsevat suljetun, häiriöttömän tilan, jossa ryhmäläiset voivat aktiivisesti osallistua. Suljettu ja rauhallinen sisätila tekee kuuntelevan syvällisen osallistumisen mahdolliseksi. Ulkoilman hälinä vaikuttaa usein ryhmän toimintaan hajottavasti. Aika määrittelee myös ryhmän toimintaa. Täsmällisyys on mielekkään ja turvallisen ryhmätoiminnan ehto. Kun ohjaaja ja ryhmän jäsenet noudattavat täsmällisesti sovittua aikaa, he samalla rakentavat ryhmää ja kunnioittavat toisiaan. (Niemistö 2012, 51- 52.)

6.5 Ryhmän toiminnan kehitysvaiheet

Erilaiset kehitysvaiheet kuuluvat ryhmän elinkaareen. Ryhmän toiminnan vaiheita ovat muotoutumisvaihe, kuohunta- eli konfliktivaihe, yhteistoiminnan vaihe, kypsän toiminnan vaihe ja ryhmän hajoaminen. Muotoutumisvaiheeseen kuuluvassa ryhmän

alkuvaiheessa ryhmän jäsenet ovat erillään toisistaan. Kun ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa, he alkavat toimia yhdessä, ja näin ryhmässä tapahtuu ryhmäytymistä. (Kauppila 2011, 97- 98.)

Muotoutumisvaiheessa ryhmän jäsenet ovat varovaisia, etäisiä ja toisiaan tarkkailevia. Tässä vaiheessa selvitetään ryhmän pelisääntöjä, tavoitteita ja ryhmän roolien ja normien muodostumista. Ryhmän keskusteluaiheet ovat hyvin yleisiä ja ryhmäläiset tarkkailevat tilannetta ja toistensa käyttäytymistä. He tekevät havaintoja toisistaan esimerkiksi kuka on puhelias ja aktiivinen ja ketkä saavat hyväksyntää ja näin ryhmään alkaa muodostua erilaisia rooleja. Ohjaaja edistää ryhmän ryhmäytymistä, mikä puolestaan edistää ryhmähengen muodostumista. (Kauppila 2011, 98.)

Kuohunta- eli konfliktivaiheessa ryhmän jäsenten erilaisuus ja erilaiset näkemykset voivat aiheuttaa ongelmia, jotka pitäisi pystyä ratkaisemaan rakentavasti. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet voivat muodostaa pienempiä sirpaleryhmiä ryhmän sisälle. Niiden syntymiseen vaikuttavat ryhmäläisten erilaiset kilpailutilanteet ja haasteet, mitkä vaikeuttavat ja hidastavat ryhmän etenemistä kohti tavoitteita. Ryhmäprosessien myötä löytyy ryhmälle yhteisiä toimintatapoja ja tavoitteita. Ryhmäprosessit myös auttavat ryhmäroolien syntymiseen. (Kauppila 2011, 98.)

Yhteistoiminnan vaiheessa ryhmä vakiintuu ja ryhmälle kehittyy yhteenkuulumisen tunne eli ryhmätunne. Tämän myötä ryhmän toimintatavat, säännöt ja roolit vakiintuvat. Ryhmä toimii tasapainoisesti ja voimavaralähtöisesti yhteistyössä. Ryhmäläisten keskinäinen vuorovaikutus on toimivaa ja ryhmän jäsenet ilmaisevat itseään vapaasti. (Kauppila 2011, 98.)

Kypsän toiminnan vaiheessa ryhmän toiminta on vakiintunut. Ryhmän jäsenten roolit ovat muodostuneet. Ryhmäläiset tekevät yhteistyötä ja tuntevat toistensa kyvyt ja mahdollisuudet. Ryhmä toimii ryhmänä ja on yhä sitoutuneempi tavoitteelliseen toimintaan. Tässä vaiheessa ryhmäläiset ottavat toisiaan enemmän huomioon ja pystyvät ratkaisemaan ristiriitoja ilman suurempia ongelmia. Myös ryhmäläisten luovuus tulee esille ja joustavuus lisääntyy. (Kauppila 2011, 99.)

Viimeinen ryhmän vaihe on ryhmän hajoaminen. Ryhmä on päässyt tavoitteeseensa ja suorittanut työn loppuun. Joskus ryhmäläisten ystävyysuhteet voivat jatkua ja he saattavat muodostaa uusia pienryhmiä. Tunnesiteiden katkeaminen voi olla joskus vaikeaa ryhmäläisille, jotka ovat pitkään tehneet yhteistyötä ryhmässä. (Kauppila 2011, 99.)

6.6 Ryhmäprosessit

Ryhmän toiminnalle keskeisin ajatus on perustehtävän saavuttaminen. Ryhmän toiminta edellyttää ryhmäläisiltä ongelmaratkaisua, päätöksentekoa sekä ponnistelua. Ryhmän sisälle muodostuu usein erilaisia rakenteita ja suhteita, jotka vaikuttavat ryhmän toiminnan tehokkuuteen. Näitä rakenteita ja suhteita voivat olla erilaiset ryhmänjäsenten roolit, normit ja vallankäyttö. (Kataja ym. 2011,16.)

Ryhmän jokaiseen jäseneseen kohdistuu erilaisia odotuksia ja normeja, joita kutsutaan rooleiksi. Ryhmäläisellä voi olla samaan aikaan ryhmässä erilaisia rooleja. Ne voivat liittyä yksilön sosiaaliseen asemaan tai ryhmään liittyvään tehtävään. Roolit voivat muuttua ryhmässä oloaikana. (Kataja ym. 2011,18.)

Ryhmään kuuluvilla normeilla tarkoitetaan ryhmän pelisääntöjä, joiden avulla ryhmä toimii yhdensuuntaisesti. Ne osoittavat ryhmäläisille millainen toiminta on ryhmässä sallittua. (Kataja ym. 2011,18.)

Vallankäytöllä tarkoitetaan ryhmässä vaikuttamista toisiin ryhmäläisiin. Kaikki ryhmäläiset ovat jollakin tavalla valtasuhteessa toisiinsa. Joitakin ryhmäläisiä kunnioitetaan enemmän, ja toisia vältellään. Ryhmässä valta liittyy usein ryhmän rooleihin. (Kataja ym. 2011,19.)

6.7 Ryhmädynamiikka

Kataja ym. (2011, 16) kuvaa ryhmädynamiikkaa jatkuvaksi muutokseksi ryhmän prosesseissa, rakenteissa ja suhteissa. Siihen kuuluvat myös ryhmäläisten keskeiset jän-

nitteet, tunteet ja kiinnostukset toisiaan kohtaan. Ryhmädynamiikkaa kuvataan kirjassa jäävuorivertauksella veden alle jääväksi osaksi.

Kaukkila (2011, 27) kuvaa, että ryhmädynamiikkaa voi havainnoida ryhmässä sillä, miten ja kenen kanssa ryhmäläiset keskustelevat, millaisia ilmeitä ja asentoja heillä on. Lisäksi voi huomioda, onko ryhmän tunnelma jännittynyt, kireä vai leppoisa.

Ryhmädynamiikkaa voidaan myös tarkastella ryhmäpsykoanalyttikko Bionin mukaan kahtena ryhmäkäyttäytymismallina: perusolettamusryhmänä ja työryhmänä. Ryhmä toimii työryhmänä, kun ryhmäläiset toimivat ryhmälle annetun perustehtävän mukaan. Perusolettamusryhmänä ryhmä toimii kun ryhmän jäsenet eivät ota vastuuta ryhmän perustehtävästä vaan toimivat impulsiivisesti tekemällä muuta. Bionin mukaan tällaiset tilanteet kuuluvat ryhmätoimintaan ja ne on ryhmänohjaajan hyvä tiedostaa. (Kaukkila 2011, 31- 32.)

7 TOIMINNALLINEN PROSESSI

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme toiminnallisen prosessin kulun. Toteutimme toiminnallisen prosessin Kiiskimäen päiväkeskuksessa kevään ja kesän 2014 aikana. Prosessiin osallistuivat päiväkeskuksen henkilökunta ja asiakkaat yhdessä kanssamme. Toiminnalliseen prosessiin kuuluivat yleisinfo ja alkukartoitus, päiväkeskuksen asiakkaiden haastattelut, ryhmänohjauskoulutus ja palaute siitä, ryhmänohjausharjoitukset vertaisarviointineen ja kokoava loppupalautekeskustelu Learning cafe -menetelmällä.

7.1 Yleisinfo ja alkukartoitus

Pidimme yleisinfon tulevasta ryhmänohjauskoulutuksesta Kiiskimäen päiväkeskuksen henkilökunnalle maaliskuun 2014 lopussa. Kokonaisosallistujamäärä oli kahdeksantoista henkilöä eli koko päiväkeskuksen henkilökunta. Tässä yhteydessä annoimme henkilökunnalle alkukartoituslomakkeen täytettäväksi (liite 1). Lomakkeen avulla kartoitimme heidän toiveitaan ja ajatuksiaan tulevan koulutuksen suhteen.

Alkukartoituksen teimme informoituna kyselynä. Informoidussa kyselyssä lomakkeet jaetaan henkilökohtaisesti, jolloin tutkija voi samalla kertoa tutkimuksen tarkoituksesta, antaa ohjeita lomakkeen täyttämiseksi ja vastata kysymyksiin sekä antaa ohjeet kyselylomakkeen palauttamisesta. (Hirsjärvi ym. 2013, 196.)

Kahdeksastatoista lomakkeesta meille palautettiin yksitoista kappaletta. Yksi lomake oli yhden tiimin yhteinen. Alkukartoituslomakkeessa kysyimme ensimmäiseksi mitä ryhmänohjaus vastaajien mielestä on. Vastauksissa nousi esiin tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden merkitys. Ryhmänohjauksen todettiin olevan tavoitteellista, vuorovaikutteista toimintaa, suunnittelua huomioiden ohjattavien voimavarat, sen kertomista mitä ryhmässä tehdään tai toivotaan tekevän. Esille nousi myös positiivisuus: miten saada ihmiset ryhmässä kokemaan positiivisia elämyksiä ja luoda kannustava ilmapiiri. Vastaajat nostivat esille vuorovaikutuksen merkityksen: ryhmän mukana toimimisen, kuitenkin punainen lanka kädessä pitäen, havainnoinnin, joustavuuden, erilaisten tarpeiden huomioimisen ja niihin vastaamisen. Vuorovaikutukseen liittyen ryhmänohjauksen ajateltiin olevan rikkaan vuorovaikutustilanteen aikaansaaminen, kaikkien asiakkaiden huomioonottaminen tasapuolisesti, sen kertominen mitä ryhmässä tehdään tai toivotaan tekevän, ryhmästä huolehtimisesta ja molemminpuolista vuorovaikutusta. Ryhmänohjauksen ajateltiin olevan myös ”ryhmän vetoa”: pitää erilaisista asiakkaista koostuvaa ryhmää johonkin aiheeseen perustuen, ryhmän koossa pitäminen, ohjata asiaan jos alkavat asiat tai tekemiset rönsyillä.

Ohjaajan tehtävät ryhmässä herättivät monenlaisia ajatuksia. Asiakkaiden tukemiseen ja kannustamiseen liittyviä asioista nousivat esille: jokaisen ryhmäläisen huomioiminen, kannustaminen ja tekemään innostaminen, kaikkien osallistumisen mahdollistaminen, saada ryhmäläiset tuntemaan, että he ovat tärkeitä ryhmässä ja tukea arempia osallistumaan. Ohjaukseen liittyvistä asioista nousivat esille: johdatella keskusteluun, saada tilanteesta mahdollisimman mielenkiintoinen, tarjota tasapuoliset mahdollisuudet osallistumiseen sekä kertoa mitä ryhmässä tehdään ja toivotaan tekevän, kuunteleminen, sen tunnusteleminen mihin ryhmän toiminta menee ja suunnan ohjaaminen, vastuunkantaminen ryhmän dynamiikasta. Suunnitteluun liittyvistä asioista nousi esiin: ideoiden jakaminen ja aiheiden ehdottaminen, ryhmän suunnitteleminen ja toteutus, aikataulusta huolehtiminen ja asiassa pysyminen. Muista suunnitteluun liitty-

vistä asioista nousivat esiin johdonmukaisuus, yhteiseen toimintaan auttaminen, selkeiden ohjeiden antaminen ja asian hallussa pitäminen ja etukäteen miettiminen.

Ryhmänohjauskokemuksen suhteen vastauksista tuli ilmi, että vastaajien välillä oli tässä asiassa todella suuria eroja. Yhdellä vastaajalla ei ollut kokemusta ollenkaan, yhdellä kymmenen vuotta muistisairaiden kanssa. Useimmissa vastauksissa todettiin kokemusta olevan jonkin verran, vähän tai parin tai muutaman vuoden ajalta. Moni vastaaja myös kertoi tarkemmin millaista kokemusta heillä on: erikoisnuorisotyöstä, kehitysvammaisten ryhmästä, varhaisnuorten kerhonohjaajana toimimisesta, ystäväpiirikoulutuksesta, nuoruudessa vartionjohtajana toimimisesta sekä liikuntaryhmistä.

Haasteelliseksi tai vaikeaksi ryhmänohjauksessa koettiin erityisesti ohjaajuuteen liittyvät asiat. Haasteelliseksi koettiin ”oman pään järjestäminen” täysin erilaiseen tehtävään kuin oma työ on sekä omien töiden keskeytyminen ryhmää varten, ryhmän hallintaa, se, että ryhmässä erilaisia persoonia, sairaudet huomioiden. Jos ryhmäläiset ovat vieraita, vastaajan mielestä on aluksi hankalaa huomioida kaikkien tarpeet. Haasteelliseksi koettiin myös kaikkien mukaan ottaminen, ryhmän pitäminen aiheessa ja rönsyily. Haasteellista oli myös kiinnostavien aiheiden löytäminen ja saada ryhmäläiset innostumaan. Haasteelliseksi koettiin myös se, että teeman ja oheismateriaalin hankinta vie aikaa. Toimintakyvyltään erilaiset ihmiset koettiin haasteelliseksi: erilaiset muistisairaat samassa ryhmässä, eritasoiset asiakkaat, jos samassa ryhmässä paljon tuen/ohjauksen tarvitsijoita: kuulo, näkö, muisti. Puutteelliset tilat ja rauhattomuus sekä liian isot ryhmät koettiin haasteelliseksi.

Vastauksissa ikäihmisten erityispiirteiden vaikutuksesta ryhmänohjaukseen toistuivat samat havainnot, joista voidaan erotella seuraavat asiat: muistisairaiden huomioiminen, huonokuuloisuus, näkövammaisuus, puhehäiriöt, liikuntavammaisuus/liikuntarajoitteet, hahmotushäiriöt, perussairaudet, persoonallisuus, entiset harrastukset ja mielenkiinnon kohteet sekä omat voimavarat.

Uusien virikkeiden merkitys korostui, kun kysyttiin mitä koulutukselta haluttiin saada: virikkeitä ryhmänohjaukseen, virikkeellisyttä, ideoita ja virikkeitä mitä kokeilla, virikkeitä esimerkiksi tuntisuunnitelmasta. Vastaajat toivoivat myös konkreettisuutta:

konkreettisia työkaluja, haluttiin tutustua erilaisten muisti-, muistelu, keskusteluryhmien mahdollisiin materiaaleihin ja toivottiin uutta tietoa nyky menetelmistä. Myös rohkaisun merkitys nousi esiin: toivottiin rohkeutta ja varmuutta erilaisten ryhmien vetämiseen.

Muita esille nousseita huomioita olivat keskustelu, rytmi säännöllisiin ryhmänohjauksiin, ammatti-ihminen pitämään luento ryhmänohjauksesta, ohjaukseen monipuolisuutta, kertausta ja teoriassa asioita mitkä jääneet unohduksiin.

Muistisairaahan asiakkaan ohjaamisessa huomioitavia asioita nousi esille todella paljon. Tämä on hyvä esimerkki siitä, että Kiiskinmäen päiväkeskuksen henkilökunnalla on paljon hiljaista tietoa muistisairaahan asiakkaan ohjaamisesta. Selkeyden merkitys korostuu: ei saa olla liian vaativia ohjeita ja tehtäviä, ne voivat ahdistaa. Tehtävää voi auttaa/helpottaa jos se on liian vaikea. On syytä käyttää selviä yksinkertaisia lauseita ja selkeitä ohjeita, yksi kerrallaan. Asioita on syytä toistaa ja näyttää tehtävät jos suusanallinen ohjaus ei mene perille. Tilanteen muuttuvuus ja mahdollisuus vuorovaikutukseen nousivat myös esille vastauksissa. Kannustaminen, rohkaiseminen, asiakkaan arvostus ja kunnioitus ovat tärkeitä. Asiakkaita ei saa nolata. Onnistumisen ilo on tärkeämpi kuin täydellinen suoritus. Ryhmien on syytä olla pieniä, 3-4 asiakasta. Hahmotukseen liittyvät asiat nousivat myös esille: selkokieliisyys ja kosketuksen ja yksilöohjauksen merkitys. Tilaan liittyviä asioita olivat valaistuksen, mielekkään musiikin ja tilan ja ohjaajan rauhallisuuden merkitys. Ohjattavan voimavaroihin ja niiden vahvistamiseen liittyviä asioita nousi myös esille: on huomioitava asiakkaan taso, jako ryhmiin sen mukaan, keskittymiskyky, persoonallisuus ja eletty elämä ja harrastukset.

Yhteenvetona alkukartoituslomakkeesta kysyttäessä, mitä ryhmänohjaus on, korostuivat tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden merkitys, positiivisuus, vuorovaikutus ja ”ryhmänveto”. Ohjaajan tehtäviksi koettiin erityisesti asiakkaiden tukeminen ja kannustaminen, ohjaus ja ohjaajuus ja suunnittelu. Päiväkeskuksen henkilökunnan ryhmänohjauskokemuksissa oli suuria eroja. Ikäihmisten monet erityispiirteet sekä voimavarat vaikuttavat ryhmänohjaukseen. Ryhmänohjauskoulutukselta toivottiin uusia virikkeitä, konkreettisuutta, rohkeutta ja varmuutta. Muistisairaahan ohjaamiseen

liittyy paljon erityispiirteitä ja vaikuttavia asioita kuten selkeyden, kannustamisen, pienen ryhmäkoon ja tilan merkitys.

7.2 Päiväkeskuksen asiakkaiden haastattelut

Kävimme haastattelemassa päiväkeskuksen asiakkaita etukäteen miettimiemme kysymysten pohjalta maaliskuun lopussa, jotta saisimme myös heidän näkökulmansa mukaan koulutukseen ja opinnäytetyöhön (liite 2).

Asiakkaiden haastatteluissa oli piirteitä teemahaastattelusta. Teemahaastattelussa teema-alue eli aihepiiri on tiedossa mutta haastattelu etenee jouhevasti ilman tarkkaa muotoa ja järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2013, 208.) Kysymykset oli mietitty etukäteen, mutta asiakkaiden haastattelut olivat vapaamuotoista jutustelua.

Toteutimme haastattelut huhtikuun alussa 2014. Ajankohta oli aamupäiväaika. Asiakkaat olivat päiväkeskuksen vakituksia kävijöitä. Osa asiakkaista haastattelimme ryhmänä tai pareina ja osa haastatteluista oli yksilöhaastatteluja.

Kysyimme asiakkailta millainen on hyvä ryhmä. Vastauksissa korostui ohjaajan merkitys ryhmässä: ”tervejärkinen ja asiallinen ohjaaja”. Toisaalta yksi vastaaja totesi, että ryhmään osallistujien tulisi olla sellaisia, jotka ”ymmärtävät” eli ”eivät puhu mitä sattuu”. Asiakkaat totesivat, että ryhmällä on oltava tarkoitus, joka ymmärretään. Asiakkaat nostivat esiin myös heidän erityispiirteidensä huomioimisen: terveydellisten rajoitteiden ja kuulon huomioimisen. Asiakkaat mainitsivat myös heitä kiinnostavia teemoja. Ryhmäjumppa koettiin tarpeelliseksi, samoin kuntosali. Huumorinkäyttö ja muistot menneiltä ajoilta koettiin mieleisiksi. Hyvään ryhmään kuuluivat myös kemioiden kohtaaminen, toisten ymmärtäminen, tarvittaessa kysyminen, luottamus, aiheessa pysyminen ja ”ei rönsyily”, selkeys, yhtenäisyys, kaikkien osallistuminen ja mielenkiintoisuus.

Kysyimme mitä asiakkaat pitävät päiväkeskuksen ryhmätoiminnoista (tilanne keväällä 2014). Päiväkeskuksen ryhmätoiminnot saivat paljon positiivista palautetta yleisellä tasolla, samoin tarkemmin yksilöidyt ryhmät. Lehtikatsaus koettiin aiheelliseksi, tällöin ei tarvitse itse lukea. Myös kuntosaliryhmä ja iltapäiväohjelma olivat mieleisiä.

Positiivista palautetta saivat myös aivojumppa, kädentyöt, bingo, tuolijumppa, keraamiikka ja fysioterapia. Pari ohjaajaa sai myös omalla nimellään positiivista palautetta. Osa asiakkaista ”järjestää” myös omaa ryhmätoimintaa eli keskenään ystävystyneet asiakkaat viettävät aikaa yhdessä ryhmänä, esimerkiksi tietokilpailun merkeissä. Vastauksista nousi esiin myös paljon asiakkaille tärkeitä muita asioita. Asiakkaat kokivat, että ryhmätoiminnoissa ”hyväksytään sellaisena kuin on”. Tärkeää oli myös samankäisten kohtaaminen, tutut paikat, virkistys ja auttavaisuus. Yksi asiakas kertoi käyvänsä päiväkeskuksessa kerran viikossa ja päiväkeskustoiminnoissa on vielä totutteleminen. Odottaminen ryhmätoimintojen välissä ja kyytien odottaminen kotiin koettiin pitkästyttäväksi.

Halusimme kuulla asiakkaiden mielipiteen sopivasta ryhmäkoosta. Kaikissa vastauksissa tuli esille, että ryhmäkoon on oltava riittävän pieni. Kahdenkymmenen todettiin olevan liian iso, kymmenen olevan siinä ja siinä ja alle kymmenen hengen ryhmän olevan sopiva. Myös sanomalehtiryhmän todettiin olevan liian iso ja levoton (tässä ryhmässä oli useimmiten yli 20 osallistujaa). Ajatuksia sopivasta ryhmäkoosta olivat myös: 8 henkeä ja ”olla saman pöydän ääressä niin kuuluu”. Muita ehdotuksia olivat 7, 4-5, ei kovin suuri ja alle 10.

Kysyimme asiakkailta ryhmätoimintaa häiritseviä tekijöitä. Monenlaisia tekijöitä nousi esille vastauksissa, osa liittyen ohjaajaan, osa ryhmäläisiin ja osa ulkoisiin tekijöihin. Ohjaajaan liittyviä tekijöitä olivat hiljainen ääni, ”selkeä puhe oltava”, ”se, ettei saa puheenvuoroja” ja se, ettei pysytäkään aiheessa. Yksi asiakas myös toivoi näköaistin heikkouden parempaa huomioimista ohjaajilta. Muihin ryhmäläisiin ja ryhmäprosessiin liittyviä tekijöitä olivat ”kaikkien ryhmänjäsenten olisi puhuttava selkeästi”, ”päällepäsmärit”, ”rönsyily”, omien puhuminen, ”henkilöt, jotka ei kuuntele ryhmänohjaajaa”, oma keskustelu ja yhtä aikaa puhuminen. Yhtä aikaa puhumisen hillitsemiseksi ehdotettiin puheenvuorojen jakamista ja viittausta puheenvuorojen pyytämiseksi. Ulkoisista tekijöistä asiakkaita häiritsevät käytävän hälinä, ”se, että välillä tulaa hakemaan pois ryhmästä”, kesken ryhmään tuleminen, melu, sivulliset ja ulkopuolinen häly.

Asiakkailla oli ohjaajan tehtävistä monenlaisia ajatuksia. Jonkin verran korostuivat jumppa ja liikuntaryhmät, ehkä nämä olivat ainoita ryhmiä, joissa asiakas käy tai asiakas ei ole tietoinen kaikista erilaisista ryhmätoiminnoista. Jumppaan ja liikuntaryhmiin liittyviä ohjaajan tehtäviä olivat ”osaa jumpassa näyttää liikkeitä”, huomioi kunnon” ja ”ei moittimista”, asiakas totesi käyvänsä enimmäkseen jumpissa. Ohjaajan tehtäviksi koettiin neuvominen ja opastaminen, juontaminen, huolenpito ryhmästä, ”kaikki mukaan” eli koossapito, kuuluvuudesta huolehtiminen, ”ei johda harhaan”, huumori, ”olla mukana”, ”vie oikeaan ryhmään” ja kysyminen. Muita ohjaajaan tehtäviin liittyviä huomioita olivat ”opastaminen ollut hyvää”, ”muutokset informoidaan hyvin”, ”asiakkaiden on mentävä itse mukaan ryhmiin” ja ”asiakkailla erilaisia tarpeita”.

Kysyimme myös asiakkaiden mielipidettä heitä kiinnostavasta ryhmätoiminnasta. Vastauksissa korostuivat päiväkeskuksissa sillä hetkellä (keväällä 2014) pyörivät ryhmät, paljon uutta ei toivottu tai osattu toivoa. Ainut toive oli, että yhteisiä matkoja olisi enemmän. Kiinnostaviksi koettiin lehtikatsaus, tietty teema ja ajankohtaiset aiheet, liikuntaryhmät, bingo, tasapainoryhmä, käsityöryhmät, jumpat, tietokilpailut, bingo, pallopelit, sanomalehtiryhmä, saviryhmä ja näkövammaisten ryhmä.

Iltapäiväohjelma koettiin kiinnostavaksi, tosin riippuen mitä ohjelmassa on, esimerkiksi oikeusapuaihe oli ollut mieleinen. Asiakas myös totesi, ettei pysty liikkumaan hyvin eli esimerkiksi liikunnalliset iltapäiväohjelmat kuten päivätanssit olivat häneltä poissuljettuja. Pääasiassa ryhmätoiminnot koettiin mieleisiksi, mutta eräs asiakas myös totesi, ettei osallistu ryhmiin. Pari asiakasta myös ilmaisi olevansa tyytyväisiä kaikkeen virikkeelliseen ja kaikenlaisen kiinnostavan ja asiakkaan olevan ”aina valmis”. Muita huomioita olivat että, päiväkeskuksen ryhmätoiminnot ovat monipuolisia ja asiakkaiden olevan ”monenikäisiä” ja musiikin todettiin olevan ”ehdottoman hyvän” ryhmätoiminnoissa.

Yhteenvetoa asiakkaiden haastatteluista

Asiakkaiden mielestä hyvässä ryhmässä korostuu ohjaajan merkitys. Hyvässä ryhmässä on myös tavoite, asiakkaiden erityispiirteet huomioitu, aiheet mielenkiintoisia,

huumoria ja muistoja. Hyvään ryhmähenkeen liittyvät asiat kuten luottamus ja toisten kuunteleminen ovat myös kunnossa. Päiväkeskuksen ryhmätoiminnot saivat paljon positiivista palautetta yleisellä tasolla, samoin tarkemmin yksilöidyt ryhmät. Asiakkaiden mielestä ryhmäkoon on oltava riittävän pieni eli alle kymmenen henkeä. Ryhmätoimintaa häiritsevät tekijät jakautuivat kolmeen: ohjaajaan, ryhmäläisiin ja ulkoihin asioihin liittyviin tekijöihin. Ohjaajan tehtäviä kysyttäessä korostuivat jumppaan ja liikuntaryhmiin liittyvät asiat sekä huolenpito ryhmästä eri tavoin. Asiakkaiden vastauksissa mielipiteissä koskien päiväkeskuksen ryhmätoimintoja korostuivat nykyiset (keväällä 2004) toimivat ryhmätoiminnot, matkat olivat ainoa uusi toive. Pääosin asiakkaat kokivat ryhmätoiminnan mieleisenä.

7.3 Ryhmänohjauskoulutus

Päiväkeskuksen henkilökunta oli jaettu kahteen ryhmään, jotta ryhmäkoko olisi pienempi ja saisimme koulutustilanteesta rennon ja keskustelemaan. Yhtä ryhmää kohden meillä oli käytettävissä neljä tuntia eli kaksi kerta kaksi tuntia kahdessa eri ryhmässä. Toteutimme koulutukset 22.-23.4. ja 28.-29.4.2014. Otimme koulutukseen mukaan asioita, joita oli toivottu henkilökunnan alkukartoituksessa sekä asiakkaita haastatella saatuja vastauksia. Nämä toimivat hyvin keskustelun herättäjinä ja toisaalta vahvistivat koulutuksen sisältöä. Koulutus jakautui neljään osaan: ryhmänohjaus ja asiakkaiden voimavarat, vuorovaikutus ja viestintä, ohjaajuus ja minä ohjaajana sekä ”Ryhmästä enemmän”, jossa kävimme läpi erilaisia ryhmän toimintaan liittyviä asioita, kuten ryhmädynamiikka, ryhmän tehtävät ja palautteen antaminen (liite 3). Kokosimme osallistujille koulutusmateriaalivihkon, jossa PowerPoint-esitykset ovat kokonaisuudessaan ja mukana on myös lisämateriaalia liittyen esimerkiksi muistisaira-
raan kohtaamiseen ja ohjaajaan omaan jaksamiseen. Koulutuksen aikana korostimme sosiokulttuurista innostamista työtapana ja ajattelumallina sekä etukäteissuunnittelun ja tavoitteellisuuden merkitystä. Pyysimme palautetta ryhmänohjauskoulutuksesta (liite 4). Kävimme läpi toiminnan ohjauksen suunnittelulomakkeen ja arviointilomakkeen sekä käytimme esimerkkejä. Jaoimme osallistujille myös ohjauksen suunnittelulomakkeen (liite 5) ja ohjauksen arviointilomakkeen (liite 6).

Toteutimme ryhmänohjauskoulutuksen melko pienessä palaverihuoneessa, jossa kaikki pystyivät olemaan melko lähellä toisiaan. Kuuluvuus oli pienessä huoneessa hyvä. Olimme mahdollisuuksien mukaan tuulettaneet huonetta etukäteen ja ikkuna oli välillä auki myös koulutuksen aikana. Olimme varanneet tarjolle juotavaa ja välillä tarjolla oli myös hedelmiä ja makeisia.

Pyysimme ryhmänohjauskoulutuksesta palautetta kirjallisilla palautelomakkeilla sekä suullista palautetta. Saimme kahdeksan palautettua lomaketta kahdeksastatoista. Huomionarvoista oli, että vain kaksi lomaketta palautui toisesta koulutusryhmästä. Toisaalta toinen koulutusryhmä oli keskustelevampi kuin ensimmäinen, joten sieltä tuli enemmänkin suullinen palautetta.

Koulutus vahvisti käsityksiä ja tuntemuksia, palautti mieleen asioita ja antoi uusia haasteita kehittävään toimintaan. Kahdeksan kyselyyn vastanneen mielestä koulutus oli hyvä, mukava ja valmentava ja siinä mieli virittyi. Lisäksi kolmessa niissä vastaukseen oli lisätty, että oli mukava keskustella, pohtia yhdessä asioita ja saada uusia ajatuksia ja vinkkejä toisilta. Yhdessä vastauksessa oli koettu hyvänä esimerkit omasta toiminnasta ryhmänohjauksessa.

Kysymykseen siitä, saiko vastaaja omasta mielestään eväitä tai valmiuksia ryhmänohjaukseen kolme osallistujaa vastasi kyllä. Kolme vastasi kyllä, ja vastaukseen oli lisätty ”ota välillä askel taaksepäin”, ohjaus kannattaa suunnitella hyvin ja kiinnittää huomio itseensä ja mikä tärkeintä, asiakasryhmiin. Yksi vastaaja kertoi käyneensä useita ryhmänohjauskoulutuksia, joten siksi varsinaisesti uutta ei tullut. Yhdessä vastauksessa oli ryhmäläisten ominaisuuksien hyödyntäminen.

Kahdessa vastauksessa palautteena oli, että onnistuimme koulutuksella antamaan toivoa, ohjaamaan ja tarkkailemaan omaakin toimintaa, seuraamaan muiden toimintaa ja herättelemään ajatusta siitä, miten ryhmänohjaus toimii. Kolmessa vastauksessa mainittiin, että koulutus oli selkeä, hyvä ja ei liian pitkä. Lisäksi koulutusmateriaali oli hyvä. Kahdessa vastauksessa mainittiin, että koulutuksessa oli viihtyisä, myönteinen ja keskusteleva ilmapiiri.

Koulutuksen kehityshaasteissa toivottiin lisää apua suunnitteluun. Koska kyse oli uudesta asiasta, kertaus olisi voinut olla napakampi. Lisäksi toivottiin selvennystä, miten toimia kun suoritetaan ohjauksia kurssin puitteissa. Huomautuksena oli, että ryhmäkirjassa teksti vähän pientä. Koulutuksen ajankohta iltapäivällä koettiin huonona ja tauko olisi voinut olla välillä. Toivottiin myös ”makeita marjoja” tarjolle toisellekin päivälle eli tarjoiluja.

Yhteenvetoa ryhmänohjauskoulutuksen palautteesta: Koulutus koettiin hyvänä, keskustelevana ja selkeänä. Eväitä tai valmiuksia ryhmänohjaukseen saatiin. Koulutuksen koettiin muun muassa antaneen toivoa ja herätelleen ajatusta siitä, miten ryhmänohjaus toimii. Koulutuksen ilmapiiri koettiin viihtyisänä ja myönteisenä. Koulutuksen kehityshaasteita meille olivat esimerkiksi kertauksen napakkuus ja selvennyksen tarpeellisuus tulevien ohjausten suhteen.

7.4 Ryhmänohjausharjoitukset ja vertaisarvioinnit

Ryhmänohjauskoulutuksen aikana jaoimme osallistujat työpareihin niin, että parit muodostettiin eri tiimeistä. Päiväkeskuksen henkilökunnan tuli pitää touko-kesäkuun 2014 aikana kolme omaa ohjausta, yksi vertaisarviointi sekä osallistua yhteen ryhmään. Pyysimme heitä palauttamaan kaikki suunnitelma- ja arviointilomakkeet meille. Kävimme ajoittain päiväkeskuksessa kyselemässä osallistujilta, miten ohjauksien suunnittelu ja toteutus on sujunut ja tarvitsevatko he tukea ohjauksien suunnitteluun. Yksi henkilö teki kolme ohjausta, kaksi teki kaksi ja seitsemän teki yhden ohjauksen. Yksi henkilö teki toisen parina ohjauksen.

Ohjauksen suunnittelu- ja arviointilomakkeet olivat samoja kuin Mikkelin ammatti- korkeakoulussa käytettävät. Suunnittelulomakkeissa tavoitteissa korostuivat yhdessä viihtyminen, mukavan yhdessäolon viettäminen lähes joka suunnitelmassa. Päiväpirttiläisten (muistiasiakkaiden ohjaajien) suunnitelmissa korostui osallistaminen ja kaikkien mukaan saaminen. Muistisairaiden asiakkaiden kanssa tämä on jo tavoite itsessään. Liikuntaryhmätöiminnoissa tavoitteena oli fyysisen kunnon ylläpitäminen. Muita tavoitteita olivat asiantiedon lisääminen esimerkiksi keskusteluryhmässä, muistin ja aistien virkistäminen.

Henkilökunnan omissa tavoitteissa ohjaukseen liittyen nousivat esiin tasapuolisuus, vuorovaikutus, innostaminen, selkeys esimerkiksi ohjeissa, osallistaminen, ohjauksen oppiminen, esiintymiskammosta pääseminen, hiljaisempienkin mukaan saaminen ryhmässä, näkövammaisten muiden aistien käyttö, asiakkaiden erilaisten toimintakykyjen huomioonottaminen ja rakentavan palautteen saaminen.

Ryhmien toiminnan sisällöt vaihtelivat toisistaan paljon. Toiminnot olivat esimerkiksi jumppaliikkeitä, kuvista keskustelua, muistelua, keskustelua erilaisilla teemoilla, aisti-en käyttöä, konkreettista toimintaa (perunan istutusta) ja ulkoilua.

Toiminnan kesto oli 30 minuutista yhteen tuntiin, useimmiten kuitenkin 30 minuuttia. Ohjaustyyleistä nousivat esiin ohjaajalähtöinen, mallintaminen ja tukeminen. Eräs vastaaja totesi tarpeen olevan tarvittaessa myös taka-alalle poistuminen. Huomionarvoista on se, ettei ohjaajan kokemus ryhmästä välttämättä ole sama kuin asiakkaan kokemus. Muistipuolen ohjauksesta todettiin myös, ettei mallintaminen aina riittänyt, vaan tarvittiin kädestä pitäen näyttämistä. Hyvä huomio on myös asiakkaiden erityispiirteiden huomioiminen: on vaikea laulaa lauluvihkosta jos ei näe.

Onnistumisia ohjauksissa koettiin siinä, että ryhmä pysyi kasassa ja osallistui, positiivisia tunteita heräsi, ryhmässä oli yhdessä tekemisen meininki, mukaan saatiin hiljaisia asiakkaita, aihe koettiin ajankohtaisena, lopetus ja aikataulutukset onnistuivat ja ohjaaja koki olleensa joustava toiminnassa.

Rajoituksina omassa toiminnassa koettiin se, että hiljaisemmat jäivät ”huonommalle huomiolle”, kaikki eivät pystyneet tekemään jumppaliikkeitä, äänenkäyttö koettiin haasteelliseksi, sanavalinnat olisivat voineet olla selkeämpiä, äkilliseen tilanteeseen ei osannut varautua. Myös ajanpuute ja asiakkaiden huonokuuloisuus koettiin rajoituksena.

Palautteen antamisesta ja saamisesta todettiin seuraavaa: osallistujia kiiteltiin ja keuhuttiin, asiakkaat pitivät toiminnasta ja kiittivät siitä, asiakkaille annettiin kannustavaa

palautetta, palautetta oli kysytty ja saatu, ohjaaja oli muuttanut toimintaa tilanteen mukaan. Eräs vastaaja totesi myös, että muistisairailta voi olla vaikea saada palautetta. Vertaisarvioinnin teki kymmenen henkilöä. Ryhmäohjaajat jaettiin prosessin alussa työpareihin ja vertaisarvioijana toimi toinen pareista. Vertaisarvioinnissa yleisiä asioita ryhmäohjauksesta kävi ilmi, että ohjaajat olivat valmistautuneet ryhmän toimintaan ja suunnitelleet ryhmän toiminnan huolella. Ryhmäläisten erityispiirteet kuten näkövamma ja muistisairaus oli huomioitu toiminnassa. Ryhmätilaksi oli valittu rauhallinen tila. Ohjaaja oli ajoissa paikalla ja samoin ryhmäläiset.

Vertaisarvioijien vastauksissa kävi ilmi, että ohjaajat asennoituivat ryhmän pitämiseen iloisesti, positiivisesti, rennosti ja luontevan rauhallisesti. Vertaisarvioijat olivat myös huomioineet, että ohjaajat ottivat kaikki ryhmäläiset huomioon ja ohjaaminen oli asiallista ja yksilöllistä. Ohjaaja vei ryhmän toimintaa eteenpäin, mutta antoi tilaa ryhmäläisille. Toiminnassa oli huomioitu ryhmäläisten erityispiirteet. Ohjaaja ohjasi ryhmäläisiä sanallisesti ja/tai mallintamalla esimerkiksi tekemällä jumppaliikkeitä. Vertaisarvioijat havainnoivat, että ryhmän ilmapiiri koettiin lämminhenkiseksi, rauhalliseksi, iloiseksi, motivoivaksi ja turvalliseksi. Hajanaisuutta ryhmän ilmapiiriin toi asiakkaiden levottomuus ja keskittymiskyvyn puute. Ohjaajan vuorovaikutus toimi ryhmäläisten kanssa.

Suunnittelusta vertaisarvioijat antoivat palautetta, että ryhmän tavoite, ryhmän koko, tila, aika, välineet ym. oli suunniteltu hyvin. Yhdessä palautteessa todettiin, että ryhmä oli kokoontunut ulkona, jolloin liikenteen melu oli huomioitu haittaavaksi tekijäksi. Ohjaajan kännykkä oli soinnut kesken ohjauksen. Kahdeksassa vastauksessa todettiin, että ryhmän suunnittelu oli tehty hyvin ja siinä oli nähty vaivaa. Suunnittelun merkitys näkyi ohjauksessa.

Ryhmänhallinnasta ja vuorovaikutustekojen käytöstä vertaisarvioijat huomioivat, että ohjaaja käyttämä sanallinen viestintä oli selkeää, rauhallista ja kuuluvaa. Ohjaaja keskusteli ryhmäläisten kanssa ja sai ryhmäläiset osallistumaan. Apuna keskustelun viritämiselle olivat kysymykset ja tarinan kerronta. Sanattomana viestintänä vertaisarvioija huomioi hymyn, ilmeet, eleet. Kahdessa ryhmässä oli aktivoitu haju- ja tuntoaisteja.

Toiminta oli suunniteltu. Aikataulussa pysyttiin ja kaikki pääsivät osallistumaan. Muita huomioita vertaisarvioijilta olivat, että kaikki ryhmäläiset pääsivät osallistumaan. Ohjaus eteni rauhallisesti ja ohjeita ei ollut liikaa. Vertaisarvioijat havainnoivat, että ohjaajat havainnoivat ja huomioivat ryhmän toimintaa ja ryhmäläisiä kokonaisvaltaisesti, ohjaten, seuraten vointia ja sovittivat ohjauksen asiakkaiden mukaan. Ohjaaja valitsi oman paikan, että näki kaikki ryhmäläiset.

Teeman hallinnassa vertaisarvioijat huomioivat, että ohjaajien tiedot olivat hyvät, tietoa oli riittävästi ja aihe oli valmisteltu etukäteen. Lisäksi ohjaaja kyseli ja osallistutti asiakkaita voimavaralähtöisesti. Ohjaajan taitoja kysyttäessä vertaisarvioijat olivat vastanneet viidessä palautteessa, että ohjaajan taidot olivat hyvät. Viidessä palautteessa oli kuvattu, että asennoituminen asiakkaisiin oli kunnioittavaa ja taitavaa. Ohjaaja osasi käsitellä, neuvoa ja ohjeistaa ryhmää.

Ohjaajan käyttämien tietojen ja taitojen liittyvässä kysymyksessä vertaisohjaajien palautteena oli, että keskusteluryhmässä asiakkaiden sanomisesta kertyi hyvin lisää juttunaihetta ja toiminta oli tavoitteellista. Keskustelun virittämiseksi käytettiin valokuvia ja aiheeseen liittyvää rekvisiittaa. Ohjaaja antoi ryhmässä tilaa kuuntelulle, keskustelulle ja osallistumiselle. Kahdessa ei ollut vastausta.

Ohjaustyyliä kysyttäessä vertaisarvioijien vastauksissa oli vain viidessä palautetta. Ohjaustyyleinä olivat ohjaajajohtoinen, mallintaminen sekä sanallinen ja kädellinen ohjaaminen. Kun kysyttiin toteuttiko ohjaaja eriyttämistä ryhmän aikana, vain neljässä vertaisohjaajan palautteessa oli vastaukset. Vastauksissa huomioitiin hiljaisempienkin mukaan ottaminen. Ohjaaja antoi aikaa ja kysyi nimeltä. Ohjaaja myös kertoi, että jokainen voi tehdä toimintaa oman voinnin mukaan. Vertaisarvioijat olivat huomioineet, että ohjaaja motivoi ryhmäläisiä kannustamalla, perustelemalla toimintaa, näyttämällä mallia ja toistamalla ohjeita.

Kysyttäessä ryhmäohjauksen hallinnasta vertaisarvioijat antoivat palautetta, että toiminta oli kannustavaa ja ohjaajan asenne iloinen ja reipas. Yhdessä palautteessa oli huomioitu rutiininomaisuus ja äänenkäytön vähäisyys. Vertaisohjaajat olivat huomioineet, että tuttu aihe sai ryhmäläiset osallistumaan ja keskustelemaan. Kaikissa ryhmis-

sä oli hyvä ja selkeä lopetus kiitosten kera. Asiakkaat ohjattiin ryhmästä seuraavaan toimintaa. Päiväpirtin jumpassa oli tarina joka päättyi kotiin paluuseen. Vertaisarvioijat huomioivat, että ryhmäläiset antoivat palautetta. Palautetta oli saatu kysymällä, mutta myös ilman kysymistä. Vertaisarvioijat olivat huomioineet, että ryhmässä oli salliva ja turvallinen ilmapiiri, joten palautteen antaminen oli helppoa. Yhdessä vertaisohjaajan vastauksessa tuli esille tärkeä asia, että saatu palaute otettaisiin huomioon rakentavasti seuraavaa ryhmätoimintaa suunniteltaessa.

Vertaisarvioijat huomioivat seuraavia kehityshaasteita ohjaajille ryhmänohjaamisessa. Yhdessä ohjauksessa asiakkaat kokivat ryhmätilanteen liian pitkäksi. Ryhmän sisällössä, kestossa ja suunnittelussa olisi hyvä huomioida asiakkaiden tarpeita ja mielenkiintoa mahdollisuuksien mukaan. Ryhmä oli liian iso ja ryhmässä erikuntoisia asiakkaita. Olisiko mahdollista jakaa pienempiin ryhmiin toimintakyvyn mukaan? Ohjauksessa olisi hyvä kiinnittää huomiota rytmiseen äänenkäyttö ja omaan innostuneisuuteen jumpparyhmää pitäessä. Tärkeiden liikkeiden ohjeistaminen olisi hyvä ohjata selkeästi ryhmäläisille. Jos kysymykset koetaan vaikeina, voisi antaa vaihtoehtoja, jotka helpottaisivat päättelyä.

Vahvuuksissa ja onnistumisissa vertaisarvioijat antoivat seuraavanlaista palautetta. Ohjaajan pitää uskoa omaan osaamiseen ja jatkaa rohkeasti ohjausta. Taitoja kyllä löytyy. Ryhmänohjauksessa tuli esille ohjaaja rauhallisuus, selkeät ohjeet, turvallisuus ja kaikkien huomioiminen. Ohjauksissa tuli myös esille ohjaajan ryhmänohjauskokemus ja monipuolisuus. Ohjaajat pystyivät luomaan sallivan ilmapiirin ryhmään, heillä oli kyky kuunnella, kyky antaa asiakkaalle aikaa ja selkeää ohjausta toimintaan. Esille tuli myös ohjaajan selkeä aloitus ryhmässä kuin myös selkeä lopetus. Ohjaajilla oli hyvä suhtautuminen muistisairaisiin asiakkaisiin ja taito luoda miellyttävä rento ilmapiiri.

7.5 Learning-cafe, loppupalautekeskustelu

Päätimme toteuttaa loppupalautekeskustelun toiminnallisena. Päädyimme Learning cafe -menetelmään (liite 7). Learning cafe -työskentelyn kulku menee seuraavalla tavalla: Tilaisuuden juontaja kertoo taustan työskentelylle ja antaa toimintaohjeet. Osal-

listujat jaetaan ryhmiin ja ryhmät asettuvat pöytiin. Keskusteluaiheet tai -kysymykset on kirjattu jokaiseen pöytään jaettuun isoon paperiin. Keskustellaan aiheista pöydissä ja kirjoitetaan ajatuksia papereihin. Jokaisessa pöydässä on isäntä/emäntä, joka merkitsee muistiin keskustelun tuloksena syntyneet ajatukset ja vauhdittaa keskustelua. Keskustellaan pöydittäin sovittu aika ja tämän jälkeen vaihdetaan pöytiä. Lopuksi kerätään paperit pöydistä ja käydään yhteinen loppukeskustelu niiden pohjalta. (Jelli Järjestötietopalvelu.)

Learning-cafen ensimmäisessä pöydässä kysyimme mitä eväitä koulutus antoi ohjauksiin, mitä opit, missä onnistuit. Henkilökunnan vastauksissa suunnittelun merkitys korostui. Heidän mielestään se lisää tietoisuutta, mielenkiintoa ja on tärkeää eikä aina vaadi valtavia valmisteluja. Keskustelussa tuli esille, että tietoisuus suunnittelusta lisää ryhmänohjauksen motivaatiota. Suunnittelun myötä on saatu asiakkaita osallistumaan aktiivisemmin kuin aikaisemmin. Samoin myös oudompi aihe haastaa työntekijää pois omalta mukavuusalueelta ja se lisää työmotivaatiota. Esille nousi myös se, että aina ei tarvitse suunnitellun aiheen olla sellainen josta asiakas tykkää vaan aihe voi myös olla sellainen jota asiakas tarvitsee. Onnistuessaan nämä täydentävät toisiaan. Ohjaajien kannattaa tutustua myös ohjauksessa tarvittaviin välineisiin.

Keskustelussa tuli esille asioita liittyen ryhmänohjaajana toimimiseen. Ohjaajan tärkeimpänä roolina kuvattiin ryhmän toiminnan mahdollistaminen. Ajatuksia herätti myös se, että ohjaajan pitäisi huomioida paljon asioita. Vastauksissa todettiin myös, että välillä pitää epäonnistua, jotta voi kehittyä ja jatkaa ohjausta avoimin mielin rohkeasti kokeillen eteenpäin.

Palautteessa tuli esille, että teoria oli tuttua, mutta haasteena on sen soveltaminen käytännössä toimintakyvyltään eritasoisille ryhmille. Ohjausta tulisi arvioida ja tehdä sen mukaan muutoksia. Kaikille ryhmäläisille pitäisi mahdollistaa osallistuminen ryhmään, joten ryhmäläisten toimintakyky, fyysinen tila, ympäristö ja muut olosuhteet on huomioitava. Lisäksi nousi esille ajankäyttö. Ohjaus vaatii aikaa perehtyä. Huomioitu oli myös, että tarvetta olisi pienryhmille ja asiakkaiden kanssa vietetty toimintatuokio oli mukava. Asiakkaat pitivät toiminnoista.

Toisessa pöydässä kysyttiin, mitä haasteita havainnoit ryhmänohjauksessa ja mitä opit tästä. Tämän pöydän keskusteluissa tuli esille ryhmänhallinta. Ryhmässä oli monentasoisia osallistujia. Mietittiin mikä on ohjaajan rooli ja miten saada syrjään vetäytynyt ryhmäläinen mukaan. Esille nousi myös uuden ryhmän haasteet. Ryhmäläisten tunteminen oli hyväksi ohjauksessa. Samantasoisesta ryhmästä olisi suurempi hyöty ryhmäläisille. Todettiin, että suunnitelma on ryhmänohjauksen perusta. Sen myötä tulee esille asiakkaan arvostus ja turvallisuus.

Ryhmänohjauksen haasteina nähtiin myös se, mitä välineitä käytetään kun ryhmässä on kuulo- ja näkövammaisia ja muistisairaita asiakkaita. Haasteena nähtiin myös käytettävät materiaalit. Niiden pitäisi olla selkeitä ja aikuismaisia. Esimerkiksi vinkkinä todettiin, että muistisairaana kanssa pelatessa ei kannata laittaa noppia kertakäyttömukiin, koska asiakas yhdistää mikit juomiseen ja saattaisi saada nopat vahingossa suuhunsa. Ryhmänohjauksista oli opittu, että ohjaaja osoittaa varmuutta ja pysyy rauhallisena vaikka ei olisi valmistautunutkaan. Osa koki, että aikaa ei jäänyt suunnitteluun.

Kolmannessa pöydässä kysyttiin mitä etukäteissuunnittelu antoi osallistujille ja kysyttiin oliko se helppoa tai vaikeaa. Vastauksissa todettiin, että hyvä valmistautuminen lisää ideoita, antaa varmuutta ja turvallisuutta toimintaan. Perusidean myötä tuli toimintaan punainen lanka, mikä helpotti ideoimista ja myös varajärjestelmän suunnittelua tilanteen muuttuessa. Suunnittelun vapaus mahdollisti ajatusten virran ja monipuolisen suunnittelun ja toteutuksen. Suunnittelu auttoi myös sopivan ryhmän valinnassa. Vastauksissa todettiin myös, että ideoinnin myötä omakin tietovarasto karttui ja tietoa hankittiin eri kanavista myös asiakkailta.

Vaikeana asiana todettiin ajan puute. Suunnitteluun joutui käyttämään omaa aikaa. Työntekijän oman innostuksen puute tuli myös vastauksissa esille. Syitä siihen mainittiin ajan puute, monimutkainen suunnitelma ja erilaisuus omiin työtehtäviin verrattuna. Osa koki kirjallisen suunnitelman tekemisen vaikeaksi. Toisaalta koettiin positiivisena se, että ryhmän suunnittelu poikkesi omasta tehtäväkuvasta.

Neljännessä pöydässä kysyttiin, mitä palautetta sait ryhmäläisiltä ja jatkatko ryhmiäsi.

Asiakkailta oli saatu positiivista palautetta: tykkäsivät, kiittelivät ja toivoivat enemmän aikaa. Kiinnostavaa oli virikkeellinen toiminta, ajankohtaiset aiheet ja toivomus kuntoutuksesta. Ryhmäläisiltä saatu palaute oli positiivista, myös kriittistä palautetta kaivataan. Toisaalta moni asiakas ei kyennyt antamaan palautetta. Keskustelussa tuli esille, että osa ei pitänyt ryhmiä eikä myöskään saanut palautetta. Kahvipöytäkeskustelussa tuli myös selvästi esille, että ryhmien pitämistä jatketaan ja uusia ideoita mietitään.

Viidennessä pöydässä pyydettiin pohtimaan yhdessä ajatuksia ja perusteluja miksi osa ei pitänyt ryhmänohjauksia. Pohdinnassa tuli esille, että ryhmänohjaukselle ”sytyttiin” liian myöhään, ei ollut valmiuksia, halukkuutta eikä aikaa ryhmänohjaukseen. Suunnittelulomake koettiin hankalaksi. Yksinkertaisempi olisi parempi. Todettiin myös, että oli iso kynnys pitää ryhmiä. Ei haluttu mennä omalle epämukavuusalueelle koska pelättiin kasvojen menettämistä. Ei ehkä myöskään ollut kokemusta onnistuneesta ryhmänohjauksesta tai osallistumisesta ryhmään. Todettiin myös, että ei jaksanut oman työn lisäksi, ei ollut aikaa ja koettiin hajottavana. Huomattiin, että yhteistyö parin kanssa ei toiminut, ryhmiä oli ilman opponointia tai sitten osallistuttiin kuitenkin opponointiin. Lomat ja sairaslomat vaikuttivat myös toimintaan. Pohdinnassa tuli esille, että ryhmien pitämättä jättäminen on asennekysymys. Keskustelussa todettiin myös, että ryhmänohjauksissa pääsi oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Sai tehdä muuta oman työn lisäksi ja todettiin, että se antaa voimia. Mielenkiintoista on miten sama asia voidaan kokea täysin vastakkaisilla tavoilla: negatiivisena ja positiivisena.

Yhteenvetoa Learning cafesta:

Päiväkeskuksen henkilökunta koki oppineensa monenlaisia asioita prosessin aikana. Näitä asioita olivat esimerkiksi suunnittelun merkitys ryhmänohjauksessa ja ohjaajan roolin tärkeys. Haasteina ryhmänohjauksessa koettiin muun muassa ryhmänhallintaan liittyvät asiat ja materiaalivalinnat ryhmässä, jossa on monia eri toimintakyvyn rajoitteita. Etukäteissuunnittelu antoi henkilökunnan mielestä lisää ideoita, varmuutta ja turvallisuutta, toiminnan punaisen langan ja ajatusten virtaa. Ohjauksista oli saatu positiivista palautetta, asiakkaat pitivät. Yksi havainto oli myös, että moni asiakas ei kyennyt antamaan palautetta. Osa henkilökunnasta ei pitänyt ryhmiä eikä saanut näin ollen palautetta. Osa henkilökunnasta aikoi jatkaa ryhmiään. Syitä, miksi ohjauksia ei

pidetty, olivat, ettei ollut valmiuksia, halukkuutta tai aikaa. Suunnittelulomake koettiin hankalaksi ja ei haluttu mennä omalle epämukavuusalueelle ja yhteistyö parin kanssa ei toiminut.

7.6 Yhteenvetoa prosessista

Edellisessä luvussa käsitelimme toiminnallisen prosessin kokonaisuutta käymällä eri osa-alueet läpi. Tiivistimme myös keskeisimmät asiat kunkin osa-alueen lopussa. Tässä luvussa pohdimme tuloksia ja esiin nousseita havaintoja tarkemmin. Sekä henkilökunnan että asiakkaiden vastauksista nousi esille ikäihmisten erityispiirteiden huomiointi, ryhmäkoon merkitys, vuorovaikutustaidot ja ohjaajuus sekä tilan ja paikan merkitys. Henkilökunnan vastauksista nousivat esiin suunnitelmallisuuden merkitys ja ryhmänohjaustaitojen vahvistaminen. Asiakkaiden vastauksista nousi esiin tyytyväisyys nykyisiin (kevät 2014) ryhmätoimintoihin. Asiakkaat kokivat kohtaavansa päiväkeskuksessa samanikäisiä tutussa paikassa ja saavansa virkistystä ja auttavaisuutta.

Ikäihmisen ryhmässä vuorovaikutustaidot korostuvat. Vuorovaikutus muodostuu sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä. Kaupilan (2011, 27-28, 33) mukaan hyvä vuorovaikutus muodostuu sanattoman ja sanallisen vuorovaikutuksen yhdenmukaisuudesta. Viestinnän avulla luodaan toimiva suhde toiseen ryhmäläiseen. Viestinnän toimimisen edellytyksenä on, että ryhmäläiset avaavat omat viestintäkanavansa ja antavat palautetta. Asiakkaat totesivat, että ohjaajan äänen on oltava selkeä ja kuuluva. Tämä on myös oma havaintomme ryhmänohjauksista, esimerkiksi huonosti kuuleva asiakas kannattaa ryhmässä sijoittaa ohjaajan viereen, jolloin asiakas kuulee paremmin ja hänelle voi tarvittaessa myös toistaa hiljaisemman puheen. Viestintä on erilaista riippuen siitä, puhutaanko murteella, slangilla vai ammattikielellä. (Kauppila 2011, 28-29, 33.) Päiväkeskuksen ryhmiä rikastuttavat eri puolelta Suomea kotoisin olevien erilaiset murteet ja erityisesti vanhan ajan sananlaskut ja tarinat menneiltä vuosikymmeniltä.

Iän tuomat erityispiirteet kuten näkö-, kuulo-, liikuntarajoitteet sekä muistisairaus asettavat ryhmätoiminnalle omat raaminsa. Esimerkiksi pyörätuolilla liikkuvan asiakkaan täytyy päästä esteettömästi ryhmään. Eloranta & Punkanen (2008, 90, 94) toteavat, että näkörajoitteisen asiakkaan kanssa on hyvä huomioida, että asiakas voi liikkua

turvallisesti ja itsenäisesti. Valaistus tulisi olla hyvä ja puhutellessa on hyvä käyttää nimeä ja neuvoessa täsmällisiä ohjeita. Muistisairaasi asiakkaan kanssa korostuvat toistot, turvallinen ilmapiiri, empatiataito ja rauhallisuus. Hallikainen ym. (2014, 111) toteavat, että muistisairaasi asiakkaan ohjauksessa on hyvä huomioida kolmikanava-tekniikka: katsekontakti, sanallinen ohjaus ja kosketus. Muistisairaiden asiakkaiden ryhmänohjauksessa tuli mielestämme selvästi esille henkilökunnan hiljainen tieto. Vilka (2007, 33) toteaa, että hiljainen tieto on tietoa, joka hankitaan aistimalla, tekemällä ja harjaantumalla. Tieto muodostuu henkilökohtaisesti yhteisen tekemisen kautta.

Asiakkailta ja henkilökunnalta saadun palautteen sekä oman kokemuksemme perusteella toteamme pienen ryhmäkoon eli alle kymmenen hengen olevan suositeltava ryhmäkokoo. Kataja ym. (2011, 15) toteavat, että pienryhmässä osallistujilla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa keskenään. Pienryhmän toiminnalle on ominaista ryhmän kiinteys, tyytyväisyys ja yksimielisyys ryhmän toimintatavoista sekä motivatio ja sitoutuminen toimintaan. Ehdotamme palautteen ja havaintojen perusteella pienten ryhmäkokojen huomioimista jatkossa päiväkeskustoiminnassa. Tilan ja paikan merkitys ryhmätoiminnassa on keskeinen. Tilan on oltava kyseiseen ryhmätoimintaan soveltuva ryhmäläisten erityispiirteet huomioon ottaen. Niemistö (2012, 51- 52) sanoo, että tilalla on suuri merkitys ryhmän tavoitteelliselle toiminnalle. Tavoitteellinen ryhmätoiminta tarvitsee suljetun ja häiriöttömän tilan, jossa ryhmäläiset voivat aktiivisesti osallistua. Hälinä vaikuttaa ryhmän toimintaan hajottavasti.

On syytä muistaa, että opinnäytetyömme koko idea eli ryhmänohjauskoulutus ja ryhmänohjausosaamisen kehittäminen on lähtenyt päiväkeskuksen henkilökunnalta itseltään. Lähdimme koulutuksessa liikkeelle ryhmänohjauksen perustaidoista, koska vasta niiden ymmärtäminen antaa tilaa syvemmälle onnistumiselle. Ryhmänohjauksen perustaitojen lisäksi tarvitaan syvällistä ymmärrystä iän tuomista erityispiirteistä ja niiden vaikutuksesta ryhmätoimintaan. Blomqvistin ja Hovilan (2005, 50) mukaan Routasalo ym. ovat todenneet, että ikääntyneiden ryhmätoiminnan ohjaaminen vaatii gerontologista osaamista, eettisyyttä ja ikäihmisten arvostamista. Tavoitteellinen, kuntouttava ja toimintakykyä ylläpitävä ryhmätoiminta vaatii tietoa ikäihmisten psykososiaalisen ja fyysisen toimintakyvyn eri ulottuvuuksista. Päädyimme tekemään

ryhmänohjauksoulutuksen toiminnallisesti, koska mielestämme ryhmänohjausta ei opi muuten kuin itse tekemällä. Olemme päätyneet tähän ajatukseen omien ryhmänohjauskokemusten kautta. Ryhmänohjauskokemus oli havaittavissa myös ohjauksen suunnittelulomakkeista.

Mielestämme ohjauksissa oli tavoitettu voimavaralähtöisyyden ja sosiokulttuurisen innostamisen ajatus. Sosiokulttuurisen toiminnan tavoitteena on synnyttää aitoa yhteisöllisyyttä, jonka keskiössä on sellainen sosiaalinen suhde, jota ohjaavat yhteiset kiinnostuksenkohteet ja arvot. (Semi 2004, 15-17.) Toteutuneita ryhmiä toteutettiin mielestämme osallisuutta tukien. Esimerkiksi muisteluryhmässä jaettiin elämäntarinoita yhdessä kuunnellen, keskustellen ja jakaen. Näkövammaisten ryhmä käytti haju- ja tuntoaisteja kasvien tunnistamiseen. Lähtökohta oli mielestämme voimavaralähtöinen asiakkaiden erityispiirteet huomioon ottaen.

Ohjaajan merkitys on erittäin tärkeä ryhmänohjauksessa. Tämä viesti tuli esille vahvana sekä asiakkailta että henkilökunnalta. Yksi työntekijä totesi ohjauksiin liittyen, että välillä pitää epäonnistua, jotta voi kehittyä. Oman kokemuksemme myötä totesimme, että ohjaajan kokemus ei ole sama kuin ryhmäläisten. Yksi ryhmänohjaajan tärkeä tehtävä on hyväksyä omat heikot kohtansa ja epävarmuutensa. (Kaukkila 2011, 71.)

8 POHDINTA

Opinnäytetyömme on ollut antoisa toiminnallinen projekti, jonka toteutimme Kiiskinmäen päiväkeskuksessa. Olemme Toiminnallinen prosessi -luvussa kuvanneet prosessin kulun yksityiskohtaisesti sekä tehneet yhteenvetoa koko prosessista. Olemme oppineet paljon prosessin aikana. Keskeisiä tuloksia prosessista ovat, että ryhmäkoko on oltava riittävän pieni, ryhmän etukäteissuunnittelu on erittäin tärkeää, käytettävä tila on oltava ryhmän tarpeisiin soveltuva ja ohjaajan ääni on oltava kuuluva ja selkeä. Ohjaajan tulee huomioida ikäihmisten ryhmän erityispiirteet. Suhtautuminen ryhmänohjaukseen on asennekysymys: se voidaan nähdä joko irrallisena omasta työstä tai omaa työtä rikastuttavana. Osa henkilökunnasta sai valmiuksia ja rohkeutta ryh-

mänohjaukseen. Kannustava vertaistuki koettiin hyvin tärkeäksi asiaksi. Kauppila (2011, 68) toteaa, että refleктоivalle vuorovaikutustyyliille tunnusomaista on pohdinta, harkinta, miettiminen ja toisen esittämien näkökulmien arvioiminen. Tähän vuorovaikutustyyliin kuuluu omien mielipiteiden ja näkemysten peilaaminen toisen mielipiteisiin yhdessä asioita pohdittaessa. Refleктоivalla vuorovaikutustyyllillä voidaan saada uusia näkemyksiä ja ratkaisuja ryhmänohjaukseen.

Tavoitteenamme tässä opinnäytetyössä oli vahvistaa henkilökunnan ryhmänohjaustaitoja sekä tuoda laatua ja voimavaralähtöisyyttä Kiiskinmäen päiväkeskuksen ryhmätoimintoihin. Saamamme palaute on ollut pääosin positiivista ja koemme, että oppimista ja ryhmänohjaustaitojen vahvistumista on tapahtunut prosessin aikana. Oli hyvä valinta kerätä palautetta koko prosessin ajan, koska siinä näki henkilökunnan ammatillisen kasvun ryhmänohjaajina. Olemme myös tyytyväisiä valintaamme toteuttaa opinnäytetyö toiminnallisena, sillä ryhmänohjausta ei opi muuten kuin itse tekemällä. Learning cafe -menetelmä osoittautui onnistuneeksi valinnaksi, koska saimme osallistujat aidosti mukaan toimintaan.

On mielenkiintoinen huomio, ettei osa henkilökunnasta miellä ryhmänohjausta osaksi omaa työnkuvaansa vaan se nähtiin omasta työstä irrallisena osana. Mielestämme suurin este miksi ryhmänohjauksia ei pidetty, on asenne. Tämä paistoi läpi useammasta vastauksesta. Juuti (2006, 23-26) toteaa, että asenne on henkilön varsin pysyvä ja johdonmukainen tapa suhtautua tiettyyn asiaan. Asenne vaikuttaa henkilön toimintaan. Asenteiden muuttamista myönteiseksi edellyttää henkilöstön osallistumista muutosten toteutukseen ja suunnitteluun. Oli kuitenkin mielenkiintoista, miten sama asia nähtiin täysin vastakkaisella tavalla: epämuukavuusalueelle päästiin eikä jouduttu. Tiimien välillä oli havaittavissa eroja ohjausten ja vertaisarviointien toteuttamisen suhteen. Muutama henkilö olisi saattanut tarvita lisätukea suunnitteluun.

Työmme vahvuus on ehdottomasti moniammatillinen näkökulma. Työ on kahden ammattikorkeakoulun ja kahden eri tutkinnon välinen yhteistyö. Sosionomin ja geronomin osaamisalueet ovat erilaisia ja täydentävät toisiaan. Sosionomikoulutuksessa tarkastellaan asioita asiakkaan voimavarojen ja osallisuuden kautta ja niitä vahvistaen. Geronomikoulutuksessa keskiössä on nimenomaan ikäihmisen kohtaaminen koko-

naisvaltaisesti mahdollistamalla ikäihmisen mielekkään elämän, osallisuuden ja toimijuuden vahvistumista.

Vahvuutenamme on myös ollut itseohjautuvuus. Ohjauksen määrä prosessin aikana oli vähäistä, johtuen siitä, että molemmat ohjaajat olivat fyysisesti kaukana ja ohjaus tapahtui lähinnä sähköpostitse. Olisimme kaivanneet enemmän lähiohjausta, jolloin ohjaus olisi ollut keskustelevampaa ja henkilökohtaisempaa. Olimme myös lähinnä sähköisten ohjeistuksien varassa ja asiat täytyi useimmiten selvittää itsenäisesti. Työkemuksen ja sen tuoman asiantuntijuuden myötä uskalsimme kuitenkin luottaa itseemme ja valintoihimme.

Vahvuutenamme opinnäytetyössä voi pitää myös asiakkaiden äänen kuulumista. Sekä päiväkeskuksen henkilökunta että ikäihmiset itse ovat saaneet esittää toivomuksiaan ja ajatuksiaan koko toiminnallisen prosessin aikana. Heiltä saatu palaute on ollut meille erittäin arvokasta. Saimme positiivista palautetta asiakkailta henkilökunnan pienryhmänohjauksista. Ohjaukset olivat olleet heille hyvin mieleisiä. Etenkin sopivan pienen ryhmäkoko sai kiitosta asiakkailta.

Heikkoutena työssä oli mielestämme se, että käytimme Mikkelin ammattikorkeakoulun valmiita ohjauksen suunnittelu- ja arviointilomakkeita. Ajatuksenamme oli, että lomakkeet olisivat hyviä, koska niitä käytetään sosionomiopintojen aikana. Havaitsimme kuitenkin, että lomakkeet olivat kohderyhmälle liian monimutkaisia, joten itse tehty lomake olisi toiminut paremmin. Tämä oli havaittavissa palautetuista lomakkeista.

Olemme menetelleet mielestämme eettisesti toiminnallisen opinnäytetyöprosessimme aikana. Olemme parhaamme mukaan ottaneet huomioon saamamme palautteen ja kehitysehdotukset. Eettisenä pidämme sitä, että myös asiakkaiden ääni on kuuluvissa vahvasti työssämme. Toiminnallinen prosessi on toteutettu henkilökuntaa ja asiakkaita kunnioittaen. Meillä on ollut tutkimuslupa ja työelämäohjaajan tuki mukana. Kirjallisessa tuotoksessa olemme käyttäneet mahdollisuuksien mukaan uutta ja tieteellistä tutkimustietoa. Hirsjärven ym. (2013, 23- 26) mukaan hyvään eettiseen tutkimukseen

kuuluu se, että tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä, ihmisarvojen kunnioittamista ja perehtyneisyyttä.

Jatkossa päiväkeskuksessa voisi järjestää yhteisiä tiimipalavereja aiheena ryhmänohjaukseen liittyvät asiat, esimerkiksi hyviä käytäntöjä tai vinkkejä muillekin jaettavaksi. Ehdotamme jatkotutkimukseksi tai toiminnalliseksi opinnäytetyön aiheeksi ryhmänohjaukseen liittyvää työpajaa henkilökunnalle tai toiminnallista pidempiaikaista ryhmää päiväkeskuksen asiakkaille esimerkiksi vaihtuvin teemoin.

Kiitos teille kaikille, jotka osallistuitte projektiin. Teimme sen yhdessä.

*Mene ihmisten luo, elä heidän kanssaan
opi heiltä, rakasta heitä.
Ala siitä, mitä he osaavat,
rakenna sille, mitä heillä on.
Parhaita ovat ne johtajat, joista kansa sanoo
kun tehtävä on täytetty ja työ tehty:
”Me itse sen teimme.”*

Vanha Kiinalainen runo (Mäkisalo-Ropponen 2011, 131)

LÄHTEET

Andreev, Taina & Salomaa, Varpu 2005. Kokemista ja kuvitusta – luovat ja toiminnalliset menetelmät vanhustyössä. Teoksessa Noppari, Eija & Koistinen, Paula (toim.) 2005. Laatua vanhustyöhön. Helsinki: Tammi.

Benson, Jarlath F. 2010. Working more Creatively with Groups. Abingdon; New York: Routledge.

Blomqvist, Lisbeth & Hovila, Elina 2005. Yhdessä elämyksiä arkeen. Vanhustyön keskusliiton raportti 1/2005. Vanhustyön keskusliitto. Kartoitusraportti. Helsinki.

Eloranta, Tuija & Punkanen, Tiina 2008. Vireään vanhuuteen. Helsinki: Tammi.

Forsman, Anna K. 2014. Vaikuttavin psykososiaalisin toimin ikääntyneiden mielen-terveyttä edistämään. Memo1/2014, 4-8.

Haarni, Ilka 2010. Eläkeläisten kohtaamispaikat tekemisen ja tapaamisen yhteisönä. Gerontologia 1/2010, 3-13.

Hallikainen Merja; Mönkäre Riitta; Nukari Toini & Forder Marjo (toim.) 2014. Muistisairaahan kuntouttava hoito. Helsinki: Duodecim.

Heikkinen, Eino & Marin, Marjatta (toim.) 2002. Vanhuuden voimavarat. Helsinki: Tammi.

Heikkinen, Eino & Rantanen, Taina 2008. Gerontologia. Helsinki: Duodecim.

Helminen, Pirjo & Karisto, Antti. Vanhustyö muuttuvassa hyvinvointivaltiossa. Teoksessa Noppari, Eija & Koistinen, Paula (toim.) 2005. Laatua vanhustyöhön. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hohenthal-Antin, Leonie 2003. Senioriteatteri. Teoksessa Marin, Marjatta & Hakonen, Sinikka (toim.) 2003. Seniori- ja vanhustyö arjen kulttuurissa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hohenthal-Antin, Leonie 2006. Kutkuttavaa taidetta. Taidetoiminta seniori- ja vanhustyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Jelli järjestötietopalvelu 2014. Tiedonhankintaan ja toiminnansuunnitteluun sopivat menetelmät. WWW-dokumentti. <http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuuden-tyokalupakki/tiedonhankinta-ja-toiminnansuunnittelumenetelmät/> Ei päivitystietoa. Luettu 10.10.2014.

Juuti Pauli 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Oitmäki: Otava.

Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Kaukkila, Veli & Lehtonen, Elisa 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. SMS-Tuotanto Oy.

Karjalainen, Vappu & Vilkkumaa, Ilpo (toim.) 2011. Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Kataja, Jukka; Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo 2011. Ryhmä liikkeelle. Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: PS-kustannus

Kauppila, Reijo A. 2011. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laasonen Aija 26.8.2014. Suullinen tiedonanto.

Lahden Lähimmäispalvelu ry. 2004. Tunteiden paloa ja iloista mieltä. Opas ikääntyneiden ryhmätoiminnan ohjaamiseen. Lahti: N-Paino Oy.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980. Yleiset säännökset. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.3.2014.

Liikanen, Hanna-Leena 2003. Taide kohtaa elämän. Arts i Hospital -hanke ja kulttuuritoiminta itäsuomalaisien hoitoyksiköiden arjessa ja juhlassa. Helsinki: SMS-tuotanto Oy.

Lyyra, Tiina-Mari; Pikkarainen, Aila & Tiikkainen, Pirjo (toim.) 2007. Vanheneminen ja terveys. Helsinki: Edita.

Mikkelin kaupunki. Sosiaali- ja terveystoimi. Vanhusten palveluiden toimintaohjelma vuosille 2010-2015. PDF-dokumentti. http://www.mikkelinseutusote.fi/files/vanhusten_palveluiden_toimintaohjelma.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 30.7.2014.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi

Niemistö, Raimo 2012. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Palmenia.

Pitkälä, Kaisu; Savikko Niina; Pöysti, Minna; Laakkonen Marja-Liisa; Kautiainen, Hannu; Strandberg, Timo & Tilvis, Reijo 2013. Muistisairaiden liikunnallisen kuntou-

tuksen vaikuttavuus. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 125. Satunnaistettu vertailututkimus. Tampere.

Pitkälä, Kaisu; Routasalo, Pirkko; Blomqvist, Lisbeth (toim.) 2004. Ikääntyneiden yksinäisyys. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke. Vanhustyönkeskusliitto. Tutkimusraportti 5. Taide- ja virikeryhmät psykososiaalisena kuntoutuksena. Helsinki.

Semi, Taina 2004. Ihmetekoja kaapista löytyvillä aineksilla. Ilmaisullinen kuntoutusmenetelmä dementiatyössä. Espoo: Opri ja Oleksi Oy.

Seppänen, Marjaana; Karisto, Antti & Kröger, Teppo 2007. Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tilvis Reijo; Hervonen Antti; Jäntti Pirkko; Lehtonen Aapo & Sulkava Raimo (toim.) 2003. Geriatria. Helsinki: Duodecim.

Vesterinen, Pirkko 2001. Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä: Jyväskylä Yliopisto.

Vilkkä Hanna. Tutki ja havainnoi. 2007. Helsinki: Tammi.

Whitaker, D.S. 1976. Some conditions for effective work in groups. British Journal of Social Work, 5, 4: 249.

LIITTEET

ALKUKARTOITUS RYHMÄNOHJAUSKOULUTUSTA VARTEN

Voit vastata nimettömänä ☺

Mitä ryhmänohjaus sinun mielestäsi on?

Mikä on ohjaajan tehtävä ryhmässä?

Minkä verran sinulla on ryhmänohjauskokemusta?

Mikä tuntuu ryhmänohjauksessa vaikealta/haasteelliselta?

Mitä erityispiirteitä ikäihmiset kohderyhmänä tuovat ryhmänohjaukselle?

Mitä haluaisit koulutukselta saada? Esimerkiksi konkreettisia työkaluja

**HAASTATTELU PÄIVÄKESKUKSEN
RYHMÄTOIMINNASTA.**

Millainen on hyvä ryhmä?

Mitä pidät päiväkeskuksen ryhmätoiminnoista?

Mitkä ovat mielestäsi ohjaajan tehtävät?

Millainen ryhmätoiminta kiinnostaa?

Mikä on mielestäsi sopiva ryhmäkoko?

Mitkä tekijät häiritsevät ryhmätoimintaa?

RYHMÄNOHJAUSKOULUTUS 1

RYHMÄNOHJAUSKOULUTUS

1

Ryhmänohjaus ja asiakkaan voimavarat

Kiiskinmäen päiväkeskus

Huhtikuu 2014

Ansku ja Päivi

Miksi ryhmätoimintaa ikäihmisille?

- Yksinäisyydestä yhteisöllisyyttä
- Sosiaalisen verkoston monipuolistaminen
- Osallistuminen, osallisuus
- Päivärytmi, mielekäs tekeminen
- Ohjaajan merkitys korostunut
- TOIMINTAKYKY
 - fyysinen - psyko-sosiaalinen
 - psyykinen
 - sosiaalinen
- Yksilölliset kiinnostuksenkohteet → erilaiset ryhmätoiminnot

Yhdessä pohdittavaksi

- Mitkä ovat mielestänne asiakkaiden voimavaroja ja erityispiirteitä ryhmissä ja ryhmänohjauksessa?



Ohjaustilanteeseen vaikuttavia tekijöitä

- Ohjaaja
- Asiakas
- Ympäristötekijät
- Ohjaustekniikka
- Kts. kuvio

Ikäihmisten voimavarat ja erityispiirteet ryhmissä

- Elämäkokemus → elämäntapa!
- Positiivisuus!
- Vakiintuneet mielipiteet ja arvot
- Kiinnostuksenkohteet erilaisia kuin nuoremmilla
- Ikääntyminen ja vanheneminen → toimintakyvyn muutokset ja rajoitukset (kuulo, näkö, muisti...)
- Fyysinen ja psyykinen kunto
- Sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden tukeminen → yksinäisyyden torjuminen

Ryhmän suunnitelmallisuus ja tavoitteet

- ”Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”
- Etukäteen asetetut tavoitteet
- Yleiset tavoitteet
 - ↓
 - Ryhmänohjaajan tavoitteet
 - Ryhmän tavoitteet
- Esimerkki suunnitelmasta
- Suunnitelma- ja arviointilomakkeet

Ryhmän turvallisuus

- Turvallisuus syntyy
 - Luottamuksesta
 - Avoimuudesta
 - Hyväksynnästä
 - Tuen antamisesta
 - Sitoutumisesta ryhmään
- Fyysinen turvallisuus

Asiakkaan osallisuus ja osallisuuden tukeminen

- Psykososiaalinen toimintakyky → identiteetti
- Elämänhallinnan tunne: Ihminen tuntee voivansa vaikuttaa omaan elämäänsä ja sen kuluun
- "Oman elämänsä päähenkilö"



Yhdessä pohdittavaksi

- Mitä on huomioitava ryhmätoiminnoissa asiakkaan ollessa muistisairas?
- Lisämateriaali

Lähteet

- Jansson, Anu (toim.) 2012. Psykososiaalinen ryhmätoiminta ikäihmisten yksinäisyyden lievittäjänä. Vanhustyön keskusliitto. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Lahden Lähimmäispalvelu ry. 2004. Tunteiden paloa ja iloista mieltä. Opas ikääntyneiden ryhmätoiminnan ohjaamiseen. Lahti: N-Paino Oy.
- Kaukkila, Vesa & Elisa Lehtonen 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmäohjaajan taitoja tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Hansaprint Oy.
- Aalto, Mikko 2000. Ryppästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Paino Tammer-Paino Oy.
- Ohjaustilanteeseen vaikuttavia tekijöitä. Ryhmäohjauskoulutus. Moniste.

Millainen on hyvä ryhmä? Terveisiä asiakkailta

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Toivottiin, että ryhmään osallistujat olisivat sellaisia, jotka "ymmärtää" (ei puhu mitä sattuu) • Kemat kohtaavat • Huumori • Muistot menneiltä ajoilta • Ymmärretään toisia • Voi kysyä tarvittaessa • Ryhmällä on tarkoitus, joka ymmärretään • Luottamus • Jokainen ottaa osaa! • Yksi ei ole äänessä | <ul style="list-style-type: none"> • Huomioidaan terveydelliset rajoitukset → voi vaikuttaa osallistumiseen • Ryhmäjumppa ja kuntosali ovat tarpeen • "Asiakkaisiin otetaan yhteyttä" • Kuulon ja näön huomioiminen! • Tuolijumppa ja jumppa • "Tervejärkinen ja asiallinen ohjaaja" • Pysytään aiheessa • Selkeys, ei rönsyillä • Yhtenäinen, kestää jonkun aikaa • Mielenkiintoisuus |
|--|--|

RYHMÄNOHJAUSKOULUTUS 2

RYHMÄNOHJAUS-
KOULUTUS 2
Vuorovaikutus ja
viestintä
Kiiskimäen päiväkeskus
Ansku ja Päivi

Sanallinen ja sanaton viestintä

Sanallinen	Sanaton
<ul style="list-style-type: none"> • Kaikki se, mitä puhumme • Äänenkäyttö • Puheen selkeys ja voimakkuus • Persoonaa • Kulttuuri 	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikki ilmeet, eleet, asennot eli kehonkieli • Kaikki ulkoinen olemus, pukeutuminen ja kosketus • Ilmaisee tunteita, asenteita ja vallankäyttöä • Osittain tiedostamatonta



Vuorovaikutus

- On elävä prosessi, jossa yhdistyvät sanalliset ja sanattomat viestit
- Hyvässä vuorovaikutustilanteessa osoitamme kunnioitusta toista ihmistä ja asiaa kohtaan ja annamme tilaa toisille ihmisille
- Vuorovaikutusta ei ole ilman viestintää eli kommunikaatiota

Dialogi

- on vastavuoroista ja tasavertaista vuoropuhelua
- Luova prosessi, jossa eläydymme eri ratkaisuvaihtoehtoihin ja kyseenalaistamme omia ajatusmallejamme
- Dialogiin kuuluu oleellisesti syvälinen kuuntelemisen taito (osaamme kuunnella toista, itseämme sekä vuorovaikutusta itsemme ja muiden välillä)
- Kuuntelemisen taitoja ovat keskittyminen, kunnioittaminen, odottaminen ja suora puhe

Vuorovaikutukseen kuuluu taito

- Kuunnella ja tehdä havaintoja
- Argumentoida eli perustella väitteitä tai mielipiteitä
- Tarjota tukea
- Pitää puheenvuoroja
- Jatkaa toisen puheenvuoroja
- Ylläpitää keskustelua
- Antaa ja vastaanottaa palautetta

Automaattiset ajattelumallit

- Ovat oletuksia ja uskomuksia, joiden varassa teemme helppoja päätelmiä asioista ja ihmisistä. Pidämme näitä oletuksia tosina
- Niitä muokkaavat kasvatus sekä aikaisemmat kokemuksemme, myös ne jotka luulemme jo unohtaneemme
- Niitä värittävät elämäntilanteemme sekä tulevaisuudentoiveemme
- Niiden kautta tulkitsemme maailmaa
- Voivat estää aitoa, tasavertaista dialogia ja vuorovaikutusta

TUNTEET

- "Tekonsa voi harkita, sanansa voi valita, tunteet kulkevat omia teitään"
-Sylvi Kekkonen-
- Ovat henkilökohtaisia kokemustiloja
- Ohjaavat ja motivoivat elämässä eteenpäin ja vaikuttavat valintoihimme
- Toimivat linkkinä toisiin ihmisiin ja ympäristöön
- Motivoivat hakeutumaan ja osallistumaan ryhmiin
- Perustunteet: viha, suru, pelko, nautinto, rakkaus, yllätys, inho, häpeä

EMPATIA (MYÖTÄELÄMISEN TAITO)

- Sisällämme tapahtuva ymmärtämisprosessi, jossa pyritään huomioimaan toisen ihmisen tunteet ja ajattelu
- Empatiassa erotamme oman ja toisen ihmisen näkökulman
- Empatia vai sympatia?

POHDITTAVAKSI:

Mistä tunnistaa aidon empatian? Milloin olet itse ollut empaattinen?



Lähteet

- Lahden Lähimmäispalvelu ry. 2004. Tunteiden paloa ja iloista mieltä. Opas ikääntyneiden ryhmätoiminnan ohjaamiseen. Lahti: N-Paino Oy.
- Kaukkila, Vesa & Elisa Lehtonen 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Hansaprint Oy.

RYHMÄNOHJAUSKOULUTUS 3

Kiiskimäen päiväkeskus

Ansku ja Päivi

RYHMÄNOHJAUSKOULUTUS 3 OHJAAJUUS JA MINÄ OHJAAJANA

RYHMÄNOHJAAJAN TÄRKEIMMÄT TEHTÄVÄT

- ✗ Antaa aikaa tavoitteelle ja tutustumiseen
- ✗ Herättää luottamuksen ja turvallisuuden tunteen
- ✗ Havainnoi ja hyväksyy tunteita
- ✗ Mahdollistaa tilan
- ✗ Toimii kapellimestarina
- ✗ Ennakoi ja käsittelee pulmatilanteita
- ✗ Suunnittelee ja ohjaa ryhmätoimintaa
- ✗ Hyväksyy epävarmuuden
- ✗ Toimii säiliönä

YHDESSÄ POHDITTAVAKSI

- ✗ Mitä jäi mieleen edelliseltä kerralta?
- ✗ Lyhyt kertaus

OMINAISUUKSIA, JOITA RYHMÄNOHJAAJA TARVITSEE

- ✗ Empaattinen eläytyminen
- ✗ Avoimuus ja aitous
- ✗ Luottamus ryhmän kykyihin ja voimavaroihin
- ✗ Ryhmän jäsenten tasavertainen kunnioittaminen
- ✗ Välittömyys ja huumorintaju
- ✗ Taito käsitellä vaikeita asioita
- ✗ Kyky tehdä ja välittää havaintoja
- ✗ Käytännönläheinen realismi
- ✗ Innostaminen ja osallistaminen

RYHMÄNOHJAAJAN TEHTÄVÄT – TEIDÄN AJATUKSIANNE

- | | |
|--|---|
| ✗ Pitää ryhmä kasassa | ✗ Kertoo mitä ryhmässä tehdään tai toivotaan tekevän |
| ✗ Huomioida jokainen ryhmäläinen | ✗ Johdonmukaisuus |
| ✗ Kannustaa ja innostaa tekemään | ✗ Kuunteleminen |
| ✗ Mahdollistaa kaikkien osallistuminen ryhmässä | ✗ Suunnitella ja toteuttaa ryhmää |
| ✗ Saada ryhmäläiset tuntemaan, että he ovat tärkeitä ryhmässä | ✗ Jakaa ideoita, ehdottaa aiheita |
| ✗ Saada ryhmälle sosiaalista mielihyvää | ✗ Huolehtia aikataulusta ja asiassa pysymisestä |
| ✗ Tukea niitä, jotka ovat arempia osallistumaan | ✗ Antaa kaikille mahdollisuuden osallistua yhteiseen toimintaan |
| ✗ Johdatella ryhmän jäsenet mukaan keskusteluun | ✗ Tarjota tasapuoliset mahdollisuudet osallistumiseen |
| ✗ Saada tilanteesta mahdollisimman mielenkiintoinen | ✗ Kantaa vastuu ryhmän dynamiikasta |
| ✗ Ohjata ryhmää | ✗ Ohjaaja tekee työtä omalla persoonallaan |
| ✗ Ottaa kaikki asiakkaat huomioon tasapuolisesti | ✗ Miettiä etukäteen mitä tehdä, josta ohjattavat selviytyvät |
| ✗ Huomioida, että kaikki pääsevät osallistumaan ryhmään kukin tarpeidensa pohjalta | ✗ Antaa selkeät ohjeet ja huomioida yksilöllisesti |
| ✗ Tunnustella mihin suuntaan ryhmän toiminta menee ja ohjata suuntaa | ✗ Pitää asia hallussa |

OMINAISUUKSIA, JOITA RYHMÄNOHJAAJA TARVITSEE –JATKUU–

- ✗ Rohkeus
- ✗ Positiivisuus
- ✗ Sitoutuneisuus
- ✗ Herpaantumattomuus
- ✗ Luottamus

ASIAKKAIDEN YKSILÖLLISYYDEN KUNNIOITTAMINEN

- ✗ "Ikäihmiset eivät ole homogeeninen ryhmä"
- ✗ Ajattelemme asiakkaan esimerkiksi hänen sairautensa kautta, esimerkiksi muistisairas tai huonokuuloinen vai ainutlaatuisena persoonana
- ✗ Elämänhistoria
- ✗ Kulttuuri, yhteiskunta
- ✗ Sukupolvikokemukset

OHJAAJA

- ✗ Luonne, taustakoulutus
- ✗ Elämäkokemus
- ✗ Ohjaukokemus
- ✗ Elämäntilanne
- ✗ Arvomaailma
- ✗ Motivaatio
- ✗ Vireys



RYHMÄN PELISÄÄNNÖT

- ✗ Asiakkaiden oikeudet ja vastuu
- ✗ Ryhmäohjaajan oikeudet ja vastuu
- ✗ Keskinäinen kunnioitus → puheenvuorot, kuunteleminen

LÄHTEET

- ✗ Kaukkila, Vesa & Elisa Lehtonen 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmäohjaajan taitoja tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Hansaprint Oy.
- ✗ Lahden Lähimmäispalvelu ry. 2004. Tunteiden paloa ja iloista mieltä. Opas ikääntyneiden ryhmätoiminnan ohjaamiseen. Lahti: N-Paino Oy.
- ✗ Mäkitalo, Merja 1998. Motivoiva ryhmäohjaus. Kokemuksia tuloksellisista työnhakuryhmistä. Helsinki: Hakapaino Oy.

POSITIIVISUUS, LUOVUUS JA ROHKEUS

- ✗ Innostaminen ja innostuminen
- ✗ Luovuus → uusia ratkaisuja!
- ✗ Rohkeus → heittäytyminen
- ✗ Sosiokulttuurinen innostaminen → kuvio



RYHMÄNOHJAUSKOULUTUS 4

RYHMÄNOHJAUS- KOULUTUS 4 Ryhmästä enemmän

Kiiskinmäen päiväkeskus

Ansku ja Päivi

Ryhmän koko

- Pienryhmä:
 - enintään 10 hlö, kaikilla ryhmän jäsenillä on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa
 - Toimintaa kuvaa kiinteys, motivaation aikaansaama sitoutuminen ja tyytyväisyys sekä yksimielisyys ryhmän toimintatavoista
- Suurryhmä:
 - Yli 10 hengen muodostama ryhmä
 - Vuorovaikutusta ei ole niin paljon kaikkien kanssa → ristiriitoja, joiden taustalla yksimielisyyden puutetta, kilpailua, liittoutumista ja lyhytjännitteisyyttä
 - Ryhmän jäsen ei sitoudu eikä motivoidu tekemään ryhmän tehtävää niin vahvasti kuin pienryhmässä

Lähtötekijät

- Ryhmän tarkoitus
- Ympäristötekijät
- Ryhmän jäsenet



Ryhmässä syntyvät ilmiöt



Tulokset



Ryhmän tehtävät

- Perustehtävä
- Tunnetehtävä
- Yhteinen tavoite/tehtävä eli **"punainen lanka"**

Ryhmän koko – terveisiä asiakkailta

- "8, ollaan saman pöydän ääressä niin kuuluu"
- "Ei kovin iso! 20 liikaa, 10 siinä ja siinä, alle 10 sopiva"
- "7, sanomalehtiryhmä liian iso"
- "4-5" (2 vastausta)
- "Ei kovin suuri"
- "Alle 10"

Ryhmäprosessi

- Kuvaa mitä ryhmässä tapahtuu toiminnan aikana
- Keskeistä yhteisen tavoitteen saavuttaminen
- Vaatii ryhmäläisiltä yhtenäistä ongelmratkaisua, päättäväisyyttä ja ponnistelua
- Vuorovaikutuksen myötä ryhmään syntyy erilaisia rakenteita ja suhteita, jotka ratkaisevat ryhmän toiminnan tehokkuuden
- Tällaisia rakenteita ja suhteita ovat roolit, vallankäyttö ja ryhmän normit
- Prosessiin kuuluu myös ryhmän kiinteys ja polarisaatio (mielipiteiden kärjistyminen)

Ryhmädynamiikka

- Tarkoittaa jatkuvaa muutosta ryhmän prosessissa, rakenteissa ja suhteissa
- Voidaan kuvata ryhmän jäsenten välisinä jännitteinä, tunteina ja kiinnostuksena toisiinsa
- Muodostuu yksilön omista tavoitteista ja mieltymyksistä ja ryhmän sosiaalisesta vuorovaikutuksesta
- On tunnistettavissa siitä, että keiden kanssa yksilöt puhuvat ja minkälaisia tunteita he osoittavat toisiaan tai ryhmän toimintaa kohtaan

Mitkä tekijät häiritsevät ryhmätoimintaa? – terveisiä asiakkailta

- Hiljainen ääni! → selkeä puhe oltava
- Käytävän hälinä
- Välillä tullaan hakemaan pois ryhmästä
- Kaikkien ryhmänjäsenten olisi puhuttava selkeästi
- Lehtikatsaus levoton
- ”Päällepäsmärit”
- Rönsyily
- Näköaistin rajoitteet huomioitava!
- Omien puhuminen
- Se, ettei saa puheenvuoroja
- Henkilöt, jotka ei kuuntele ryhmänohjaajaa
- Oma keskustelu
- Kesken tuleminen
- Melu
- Sivulliset
- Se, ettei pysytä aiheessa
- Yhtä aikaa puhuminen



Ryhmän suhdejärjestelmät

- Kommunikatiosuhteet
- Tunnesuhteet
- Normisuhteet
- Roolisuhteet
- Valtasuhteet

Haastavat tilanteet ryhmässä

- ”Hankalat tilanteet ovat ihmissuhteiden totuuden hetkiä. Ristiriidat opettavat ryhmänohjaajaa enemmän kuin helpot tilanteet tai kymmenet muistiinpanot”
- ”Porinaporukat”
- ”Erityishuomiota kaipaavat”
- Ristiriidat, esim. henkilökemiat, asenteisiin liittyvät
- Muista sanaton ja sanallinen viestintä!

Ryhmän piilotajunnan teoria

- Työryhmä
- Perusolettamusryhmä
- Riippuva ryhmä
- Taistelu- ja pakoryhmä
- Parinmuodostusryhmä

Palautteen antaminen

- Miksi palautteen antaminen on tärkeää?
- Miltä tuntuu vastaanottaa positiivista/rakentavaa palautetta?



Palaute

- Palautteen avulla rakennamme minäkuvaamme
- Palaute kertoo meille miltä vaikutamme toisten mielestä tai mitä tunteita puheemme ja tekemme toisissa herättävät
- Annamme ja vastaanotamme palautetta myös sanattomina viesteinä
- Ryhmässä palautteiden avulla rakentuvat luottamus, yhteenkuuluminen ja yhteistyö
- Hampurilaismalli

Menetelmät ja teemat -ehdotuksia

Musiikki	Taide	Liikunta
	Tanssi	Kirjallisuus
Runot		Jumppa
Kädentyöt		Suunnistus
Teatteri	Leipominen	Muistelu
Keskustelu	Pelit ja leikit	Retkeily
		Maantiede
		Kansanperinne
		Visailu

Lähteet

- Kataja, Jukka; Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo 2001. Ryhmä liikkelle. Juva: Bookwell Oy.
- Kaukkila, Vesa & Elisa Lehtonen 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Hansaprint Oy.
- Niemistö, Raimo 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.

PALAUTE RYHMÄNOHJAUSKOULUTUKSESTA

Ympyröi ryhmä kummassa olit ryhmä 1
 ryhmä 2

Mitä ajatuksia koulutus herätti?

Miltä tuntui?

Saitko omasta mielestä eväitä, valmiuksia ryhmänohjaukseen?

Missä onnistuimme?

Missä on kehityshaasteita?

KIITOS!

OHJAUSTOIMINNAN SUUNNITTELU

Tuokion pitäjä(t):

Aika, ryhmä:

Paikka:

Aihe:

Toiminnan päätavoite:

Toiminnan osatavoitteet:

Omat tavoitteet:

Aloitust ja motiivointi:

Toiminnan sisältö:

Välineet:

Aikataulu:

Ohjaustyyli(t) (ohjaajajohtoi-
nen/mallintaminen/harjoittelu/valmentaminen/tukeminen/fasi-litointi/ongelman ratkai-
su / ongelmalähtöinen / itsearviointi):

Itsearviointi:

Suunnitteluvaihe:

Miten huomioin tarvittavat asiat etukäteen? Tavoite, tila, aika, välineet, ryhmä, moti-
vointi yms.

Miten suunnittelin (kirjallisesti/mielessä/jutellen)? Mitä opin?

Toteutusvaihe:

Miten toimivat:

Ohjaustyylin valinta?

Motivointi?

Sisällöt?

Aikataulutus?

Järjestelyt?

Millaiseksi arvioit vuorovaikutuksen (sinun ja ohjattavien välisen sekä ohjattavien
välisen) ohjaustoiminnan aikana? Millainen ilmapiiri oli mielestäsi työskentelyn aika-
na?

Mitkä asiat onnistuivat ohjaustoiminnassasi?

Millaisia rajoituksia havaitsit ohjaustoiminnassasi?

Muuta huomioitavaa?

Arviointi:

LIITE 5(3).

Monisivuinen liite

Miten ja millaista palautetta annoit ohjaustoiminnan aikana ja sen jälkeen?

Miten pyysit palautetta?

Millaista palautetta sait? Millaisena osallistujat kokivat ohjaustuokiosi? Millaista muuta palautetta mahdollisesti sait?

Miten koit saamasi palautteen / millaista oli vastaanottaa palautetta?

OHJAUKSEN ARVIOINTI

Arvioitsija(t):

Ohjaaja(t):

Ohjauksen aihe ja ryhmä:

Arvioinnin kohde:

Arvioitsijan

kommentit:

YLEINEN TOIMINTA:

Miten ohjaaja osoitti vastuullisuutta ja sitoutumista?

Miten ohjaaja asennoitui ohjaukseen?

Miten ohjaaja osallistui toimintaan?

Millainen oli ilmapiiri?

SUUNNITTELU:

Miten ohjaaja huomioi tarvittavat asiat etukäteen
(tavoite, ryhmä, tila, aika, välineet, yms.)?

Miten ohjaaja asennoitui suunnitteluun?

RYHMÄN HALLINTA:

Millaisia vuorovaikutustekoja ohjaaja käytti?

Miten toiminta oli organisoitu?

Miten ohjaaja havainnoi toimintaa?

TEEMAN HALLINTA:

Millaiset tiedot ohjaajalla oli?

Millaiset taidot ohjaajalla oli?

Miten ohjaaja sovelsi tietoja ja taitoja sekä erilaisia menetelmiä?

OHJAUSMENETELMÄT:

Mikä oli toiminnan tavoite?

Millaisia ohjaustyyliä ohjaaja käytti?

Miten välinevalinnat toimivat?

Toteuttiko ohjaaja eriyttämistä? Miten toimi?

Miten ohjaaja motivoi osallistujia toimintaan?

KOKONAISUUS:

Miten toimi:

toiminnan aloitus ja motivointi

toteutus suhteessa asetettuihin tavoitteisiin

toiminnan lopetus

palautteen pyytäminen ja vastaanottaminen

Kehityshaasteita ohjaajalle:

Vahvuudet ja onnistumiset:

LEARNING-CAFE PALAUTTEEN KYSYMYKSET.

Mitä eväitä koulutus antoi ohjauksiin? Mitä opit? Missä onnistuit?

Mitä haasteita havainnoit ryhmäohjauksessa? Mitä opit tästä?

Mitä etukäteissuunnittelu antoi osallistujille? Oliko suunnittelu helppoa / vaikeaa?

Mitä palautetta sait ryhmäläisiltä ja jatkatko ryhmiäsi?

Pohtikaa yhdessä ajatuksia ja perusteluja miksi osa ei pitänyt ryhmäohjauksia?